

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

„AKTYWNOŚĆ KOBIET
NA RYNKU PRACY”

CZĘŚĆ II – Badanie ilościowe

Warszawa 2006

Raport przygotowano w ramach projektu „Aktywność kobiet na rynku pracy”
współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny,
Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy”,
schemat a) „Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia”
Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

Recenzenci:

prof. Zdzisława Janowska
dr Joanna Cewińska

Raport przygotował:

Ośrodek Badania Opinii Publicznej Sp. z o.o. z Warszawy

Koordinacja:

Departament Rynku Pracy,
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa
tel. (0-22) 461-62-06
www.psz.praca.gov.pl

Szanowni Państwo !

Minister Pracy i Polityki Społecznej oddaje w Państwa ręce raport z badań przeprowadzonych nad warunkami utrudniającymi polskim kobietom dostęp do rynku pracy. Wprawdzie badania rozpoczął inny minister i inny je kończy, ale w tym przypadku ciągłość jest warta podkreślenia przede wszystkim.

Ci z Państwa, którzy interesują się zagadnieniem dyskryminacji na rynku pracy doskonale wiedzą z jak drażliwą materią mamy do czynienia. Z jednej strony niewiele można zarzucić jakości polskich przepisów związanych z rynkiem pracy, zbudowanych na zasadzie uniemożliwiania legalnego budowania barier przeciw komukolwiek starającemu się o miejsce pracy, z drugiej strony wszyscy w jakimś czasie zetknęliśmy się z praktyką wybierania pracownika nie według najlepszych kwalifikacji.

Według powszechnej opinii, kobiety są grupą najczęściej poddawaną praktykom dyskryminacyjnym. Wobec tego, że Minister Pracy i Polityki Społecznej ponosi odpowiedzialność nie tylko za rynek pracy, ale także – w szczególnym wymiarze – za politykę wobec kobiet i rodziny, przeprowadzenie badania było niejako naturalnym celem.

Rozczarujemy jednak tych, którzy uważają, że jego wyniki stanowią podstawę do podejmowania działań, planowania reform itp. Na ile sięga nasza pamięć, jest to pierwsze badanie tak rozległe co do zakresu i zasięgu. Jest w wysokim stopniu reprezentatywne, jednak nie znaczy to, że wyczerpuje w całości zagadnienia drzemiące w jego temacie. Dotyczy to wielu zaobserwowanych zdarzeń, dość chwilami zaskakujących.

Przestrzegamy zatem przed jednoznaczną interpretacją stwierdzeń, które w swojej literalnej interpretacji mogą stanowić podbudowę z dawna głoszonych tez. Uważamy nawet, że dopiero kolejne prace, pogłębiając wyniki naszych badań, pozwolą na mniej ogólne, za to bardziej wiarygodne stwierdzenia. Już w tej chwili widzimy, że dobrze byłoby w najbliższym czasie przeprowadzić badanie kontrolne na próbie reprezentatywnej dla całej populacji dorosłych Polaków, dla stwierdzenia siły zależności, określanej w szkole Pareto jako „koszty krańcowe”, pomiędzy wielkością dochodu i chęcią podjęcia pracy. Jeżeli tego nie zrobimy, nasze stwierdzenia w tym względzie będą miały jedynie połowiczne znaczenie.

Mamy nadzieję, że w prezentowanym materiale znajdziecie Państwo wiele miejsc, które pomogą wam w waszej pracy, wiele takich, które was zastanowią i równą im liczbę tych, które uznacie za godne ulepszenia. Przyrzekamy, że wszystkie przyjmujemy z należą im uwagą i będziemy traktowali jako uzupełnienie i wartościowy wkład do raportu. Szczególnie istotne będą uwagi i doniesienia o potwierdzeniu się lub zaprzeczeniu wcześniejszym wynikom – ze zrozumiałych względów będą one brane najpoważniej pod uwagę jako wytyczne do bieżącej polityki w poruszonym tutaj zakresie.

Krzysztof Kaczmarek

Spis treści

Wstęp	7
Informacje o badaniu	8
Cele badań ilościowych	9
Metodologia	10
1. Znaczenie pracy zawodowej i ocena sytuacji w Polsce	12
1.1 Ocena sytuacji na polskim rynku pracy.....	12
1.2 Czynniki wpływające na bezrobocie kobiet.....	14
1.3 Motywy podejmowania pracy.....	15
1.4 Motywy poszukiwania pracy.....	18
1.5 Przyczyny bierności zawodowej kobiet	20
2. Kwalifikacje zawodowe i szkolenia	25
2.1 Poziom wykształcenia.....	25
2.2 Udział w szkoleniach	25
2.3 Znajomość języków obcych.....	28
2.4 Znajomość obsługi komputera	29
2.5 Poczucie pewności siebie	30
3. Zatrudnianie kobiet	32
3.1 Zatrudnienie kobiet	32
3.2 Kobiety na kierowniczych stanowiskach	32
3.3 Rozwiązania zachęcające do zatrudniania kobiet	33
3.4 Czynniki brane pod uwagę przy przyjmowaniu do pracy	35
3.5 Stereotypy przy zatrudnianiu	36
3.6 Zatrudnienie kobiet: czas pracy i rodzaj umów.....	37
3.7 Czynniki brane pod uwagę przy przyjmowaniu do pracy	38
3.8 Źródła utrzymania.....	40
4. Mobilność Polek na rynku pracy	41
4.1 Dotychczasowa liczba miejsc pracy	41
4.2 Skłonność do zmiany obecnego miejsca pracy	41
4.3 Zmiana miejsca zamieszkania ze względu na pracę.....	42
4.4 Dodatkowa praca.....	43
5. Przyczyny utraty bądź odejścia z pracy	44
5.1 Przyczyny odejścia z pracy	44
5.2 Wycofywanie się z rynku pracy na renty i wcześniejsze emerytury	45
5.3 Motywy przejścia na rentę.....	46
5.4 Motywy przejścia na emeryturę.....	46
6. Poszukiwanie pracy	47
6.1 Sposoby poszukiwania pracowników.....	47
6.2 Sposoby poszukiwania pracy	48

6.3 Wysiłki podejmowane w celu znalezienia pracy	50
6.4 Trudności w poszukiwaniu pracy.....	52
6.5 Idealna praca.....	54
7. Współpraca firm/instytucji z Urzędami Pracy	56
7.1 Wiedza o działaniach Urzędów Pracy w zakresie wspierania zatrudnienia.....	56
7.2 Korzystanie z pomocy w tworzeniu nowych miejsc pracy.....	57
7.3 Skuteczność działań Urzędów Pracy.....	57
8. Ocena funkcjonowania Urzędów Pracy.....	59
8.1 Pomoc w znalezieniu pracy.....	59
8.2 Ocena Urzędów Pracy	60
8.3 Subsydiowane miejsca pracy.....	63
9. Stereotypy dotyczące roli kobiety.....	64
9.1 Stereotypy dotyczące pracy zawodowej kobiet	64
9.2 Stereotypy dotyczące roli kobiety wśród kobiet.....	65
9.3 Cechy kobiece i cechy męskie	66
10. Dyskryminacja w miejscu pracy	68
11. Postawy przedsiębiorcze wśród kobiet.....	70
11.1 Przedsiębiorczość kobiet	70
11.2 Przyczyny zakończenia działalności gospodarczej	74
11.3 Zalety posiadania własnej firmy	75
11.4 Wady posiadania własnej firmy	75
11.5 Pomoc w zakładaniu własnej firmy.....	76
12. Wpływ sytuacji rodzinnej na sytuację na rynku pracy	77
12.1 Podział obowiązków w rodzinie	77
12.2 Wpływ urlopów wychowawczych na karierę zawodową.....	79
12.3 Opieka nad dziećmi	81
Główne wyniki	85
Wnioski.....	94
Źródła danych	99
Załącznik 1. Losowanie próby do badania wśród pracodawców	100
Załącznik 2. Losowanie próby do badania wśród kobiet	101

Wstęp

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest niekorzystna, a wynika to nie tylko z ogólnie złej sytuacji w dziedzinie zatrudnienia. Stopa bezrobocia wśród kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn. W związku z tym konieczne jest podjęcie działań, które miałyby na celu poprawę pozycji Polek i zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania.

Projekt „Aktywność kobiet na rynku pracy” miał za zadanie zdiagnozowanie sytuacji kobiet na rynku pracy, co pomoże w podejmowaniu właściwych działań, które mogłyby mieć pozytywny wpływ na sytuację kobiet.

Celem projektu jest określenie czynników, które ograniczają kobietom dostęp do rynku pracy oraz wskazanie możliwości sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet, w tym również badanie postaw przedsiębiorczych. Zadaniem projektu jest również wskazanie konkretnych propozycji rozwiązań, które zaskutkują zwiększeniem aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy.

Realizacja projektu pozwoli na poszerzenie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz ułatwi zidentyfikowanie barier w aktywizowaniu kobiet, które pozostają nieaktywne zawodowo lub bezrobotne.

W ramach projektu przeprowadzona została analiza dostępnych danych oraz badania jakościowe i ilościowe kobiet oraz pracodawców.

Uzyskane wyniki badań i analiza dostępnych danych statystycznych pozwoliły na przygotowanie raportu, w którym podjęto próbę określenia właściwego kierunku postępowania w celu zarówno zwiększenia aktywności kobiet na rynku pracy jak i wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

Niniejszy raport odwołuje się przede wszystkim do wyników badań ilościowych pracodawców oraz kobiet w wieku 18-59 lat i jedynie do wybranych wyników badania jakościowego i analizy danych zastanych.

Informacje o badaniu

KLIENT: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

TEMAT: Aktywność kobiet na rynku pracy

METODOLOGIA BADANIA: Analiza danych zastanych

Wywiady grupowe (fokusy) z niepracującymi kobietami

Badanie telefoniczne (CATI) pracodawców na próbie 1000

przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników

Badanie metodą wywiadu bezpośredniego (face-to-face) kobiet

w wieku 18-59 lat na próbie losowo-kwotowej 3500 kobiet

AUTOR RAPORTU:

Agata Zadrożna, pracuje w Dziale Badań Społecznych

i Politycznych na stanowisku Badacza, magister Metod

Ilościowych i Systemów Informacyjnych w Szkole Głównej

Handlowej, ukończyła podyplomowe Studium Badań

Marketingowych w Przedsiębiorstwie na Akademii

Ekonomicznej w Poznaniu

Cele badań ilościowych

Cele ilościowego badania pracodawców

1. Identyfikacja czynników ograniczających kobietom dostęp do rynku pracy
2. Preferencje zatrudniania ze względu na płeć
3. Preferencje zatrudniania ze względu na wiek
4. Identyfikacja czynników, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy
5. Ocena współpracy przedsiębiorstw z Urzędami Pracy

Cele ilościowego badania kobiet

1. Poznanie przyczyn dezaktywacji zawodowej kobiet
2. Określenie wpływu niektórych czynników na aktywność zawodową respondentek
 - a. Wpływ wykształcenia i kwalifikacji
 - b. Wpływ sytuacji rodzinnej
 - c. Wpływ postaw wobec pracy
3. Zbadanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet
4. Zbadanie aktywności kobiet podczas poszukiwania pracy
5. Ocena stopnia dyskryminacji kobiet na rynku pracy
6. Ocena funkcjonowania Urzędów Pracy

Metodologia

Projekt „Aktywność kobiet na rynku pracy” obejmował: analizę dostępnych danych, badanie jakościowe (wywiady grupowe z niepracującymi kobietami), badania ilościowe wśród kobiet i pracodawców.

W pierwszej fazie realizacji badań przeprowadzone zostały badania pilotażowe. Pilotaż badania pracodawców zrealizowany został w grudniu 2005 roku na próbie 50 przedsiębiorstw lub instytucji. Pilotaż badania kobiet zrealizowany został w marcu 2006 roku na próbie 150 kobiet w wieku 18-55 lat. Próby w badaniach pilotażowych zostały dobrane według tego samego schematu, co w badaniach głównych.

Badania ilościowe poprzedzone zostały również badaniem jakościowym, które polegało na przeprowadzeniu 9 wywiadów grupowych z kobietami mieszkającymi w trzech lokalizacjach: Warszawa, Żnin oraz średnie miasta w okolicach Katowic. Po trzy wywiady grupowe przeprowadzone zostały z kobietami z grup wiekowych: 18-25 lat, 30-44 lata i 45-55 lat. W każdej grupie znalazły się zarówno kobiety poszukujące, jak i nie poszukujące pracy. Badanie nie objęło natomiast kobiet pracujących, ponieważ poruszane były głównie tematy poszukiwania pracy oraz rezygnacji z aktywności zawodowej.

Wywiady grupowe przeprowadzone zostały z trzema grupami wiekowymi kobiet, których sytuacja na rynku pracy różni się. Najmłodsze (18-25 lat) dopiero wchodzi na rynek pracy. Kobiety w wieku 30-44 lata mają bardziej ustabilizowaną sytuację, ale często mają trudności na rynku pracy związane z posiadaniem dzieci. Najstarsza grupa (45-55 lat) to kobiety z największym doświadczeniem i jednocześnie grupa postrzegana jako opuszczająca już rynek pracy, co sprawia, że mają największe trudności ze znalezieniem pracy.

Realizacji powyższych badań towarzyszyła analiza danych zastanych pochodzących przede wszystkim z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny.

Badanie pracodawców zrealizowane zostało w maju 2006 roku na 1000 osobowej próbie przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających 10 lub więcej pracowników, metodą wywiadu

telefonicznego (CATI). Wywiady w przedsiębiorstwach/instytucjach przeprowadzane były z osobami odpowiedzialnymi za politykę zatrudnienia.¹

Badanie ilościowe kobiet również zrealizowane zostało w maju 2006 roku na losowo-kwotowej próbie 3500 kobiet w wieku produkcyjnym - 18-59 lat, metodą wywiadu bezpośredniego przeprowadzanego w domach respondentek. Ostatecznie badaniem objęte zostało 1059 kobiet pracujących, 683 kobiety bezrobotne i 1758 kobiet biernych zawodowo.²

W badaniu kobiet przyjęliśmy definicję osoby pracującej, bezrobotnej i biernej zawodowo opartą na metodologii badania BAEL³ prowadzonego przez GUS. Respondentki pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo zostały wyodrębnione na podstawie odpowiedzi na cztery pytania.

Za osoby pracujące zostały uznane te badane kobiety, które w ciągu ostatnich 7 dni wykonywały pracę przynoszącą zarobek lub dochód (bądź pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej), albo formalnie miały pracę, ale jej czasowo nie wykonywały.

Kobiety uznane za bezrobotne nie wykonywały pracy, ani jej nie miały, ale poszukiwały pracy i były gotowe podjąć ją w tygodniu badania lub w następnym.

Wreszcie kobiety bierne zawodowo to te, które nie miały pracy, nie poszukiwały jej, albo poszukiwały, ale nie były skłonne do jej podjęcia w najbliższych dwóch tygodniach.

¹ Dokładny opis doboru próby do badania pracodawców znajduje się w Załączniku 1.

² Dokładny opis doboru próby do badania kobiet znajduje się w Załączniku 2.

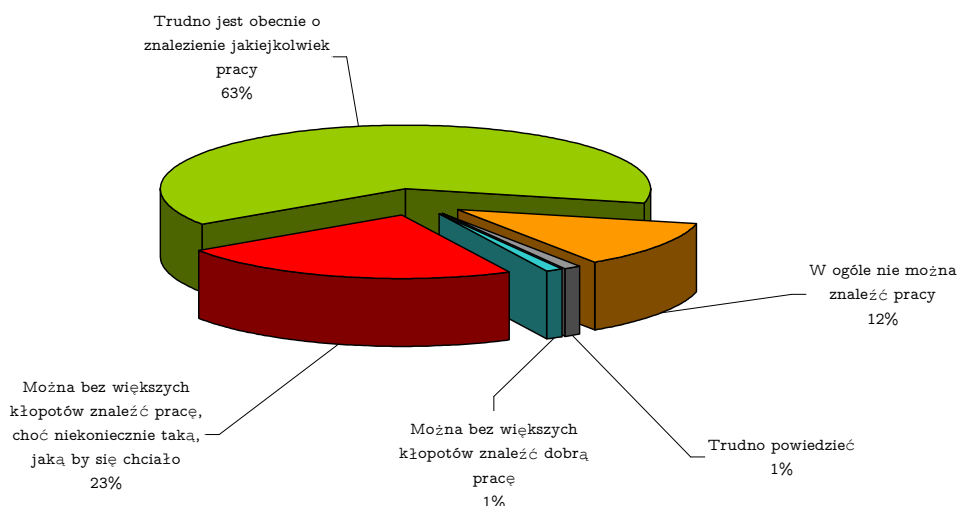
³ Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2005, GUS, Warszawa 2006

1. Znaczenie pracy zawodowej i ocena sytuacji w Polsce

1.1. Ocena sytuacji na polskim rynku pracy

Polki bardzo źle oceniają sytuację na rynku pracy w naszym kraju i to niezależnie od pozytywnych informacji o spadku bezrobocia. Więcej niż co dziesiąta respondentka (12%) uważa, że w ogóle nie można w Polsce znaleźć pracy, a znaczna większość badanych (63%), że o znalezienie jakiegokolwiek pracy jest trudno. Mniej, bo niespełna co czwarta Polka (23%) jest przeciwnego zdania i ocenia, że bez większych kłopotów można znaleźć pracę, choć niekoniecznie taką, jaką by się chciało. Tylko jedna na sto respondentek (1%) twierdzi, że bez większych kłopotów można w naszym kraju znaleźć dobrą pracę.

Jak Pani ocenia możliwości znalezienia pracy w Polsce?



Na niemożliwość znalezienia w Polsce zatrudnienia wskazują najczęściej kobiety bezrobotne (21%). Co trzecia pracująca Polka (33%) i jedynie co dziesiąta bezrobotna (11%) uważa, że pracę można znaleźć. Pogląd ten podzielają częściej mieszkanki miast powyżej 500 tys. (40%) od mieszkanki wsi (20%), a także respondentki z wykształceniem wyższym (36%) znacznie częściej od respondentek z wykształceniem podstawowym (16%).

Okazuje się, że kobiety w wieku 18-59 lat oceniają możliwość znalezienia pracy w Polsce w sposób nie odbiegający od tego, jak ocenia ją ogół Polaków. W badaniu przeprowadzonym w dniach 11-15 maja 2006 roku Polakom w wieku 15 i więcej lat zadano pytanie dotyczące oceny możliwości znalezienia pracy w Polsce. Tylko 1% z nich uważa, że w naszym kraju można bez większych kłopotów znaleźć dobrą pracę. Zdaniem

co czwartego (23%) pracę można znaleźć, ale niekoniecznie taką, jaką by się chciało. 57% badanych stwierdziło, że trudno jest obecnie o znalezienie jakiegokolwiek pracy, a 17% (nieco więcej niż w przypadku kobiet w wieku 18-59 lat), że w ogóle nie można znaleźć pracy.

Także z przeprowadzonych badań jakościowych (wywiadów grupowych) wynika, że sytuacja na polskim rynku pracy jest odbierana jako zła. Większą skłonność do optymizmu miały tylko osoby młode i mieszkające w większych miastach. Najgorzej postrzegały sytuację na rynku pracy kobiety starsze i z mniejszego miasta.

Oto kilka opinii na ten temat:

„W Żninie sytuacja jest beznadziejna, w ogóle nie ma pracy; jak się gdzieś pójdzie do zakładu to nie ma, jak jest już miejsce to oni wolą swoich wziąć”, „większość jest sklepów, a zakładów nie ma, a to jest podstawa” , „wszystko pozamykali i nie ma nic” (grupa najmłodsza, Żnin)

„Rynek jest taki, szczególnie dla osoby młodej, która właśnie ukończyła szkołę i ma dany zawód, i chciałaby w nim pracować, bo ileś lat się męczyła na studiach i chciałaby też coś osiągnąć, ale jest tak że niekoniecznie można zdobyć pracę w swoim zawodzie; a po drugie, są to tak malutkie pieniążki, że niejednokrotnie nie wystarczają na to, żeby się utrzymać, szczególnie właśnie na rynku warszawskim; tutaj kółko się zamyka – z jednej strony chcemy pracować, szukamy tej pracy, a z drugiej strony nie chcemy się zgodzić na pracę za jakiegokolwiek pieniądze, za 400 czy 500 złotych na pół etatu za pracę, która nie jest zgodna z moim wyuczonym zawodem. A co do pomysłów to owszem wszystko jest piękne, fajne, pomysły każdy tam jakieś ma i jakieś marzenia; tylko że trzeba mieć kapitał, pieniążki na to, żeby to rozwinąć” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Osoba, która kończy studia ma małe doświadczenie; ja próbowałam swoje doświadczenie poszerzyć o praktyki i było mi naprawdę trudno je zdobyć; biegałam od szkoły do szkoły i każdy mnie odsyłał z kwitkiem, bo nie są to w pełnym stopniu pełnopłatne praktyki; pamiętam, że przez miesiąc od szkoły do szkoły pukałam i każdy dyrektor mnie odsyłał; a żeby znaleźć prace potrzebne jest również doświadczenie” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Jeżeli jest się osobą na tyle komunikatywną i pochodzi po mieście z CV, to (...) uważam, że jest duża szansa na znalezienie pracy”, „(sukces w poszukiwaniu pracy)

zależy od chęci, jak ktoś chce to znajdzie jakąś pracę, obojętnie jaką ale zawsze jakąś się trafi” (grupa najmłodsza, Katowice)

Podsumowując, wydaje się, że kobiety postrzegają sytuację na rynku pracy gorzej, niż ona w rzeczywistości wygląda. Bezrobocie wśród kobiet (według danych BAEL) wynosiło w I kwartale 2006 r. 16,7%. Niewątpliwie jest to stopa wysoka, ale jednocześnie obserwuje się spadek bezrobocia – jeszcze przed rokiem stopa bezrobocia kobiet wynosiła 20,0%.

1.2. Czynniki wpływające na bezrobocie kobiet

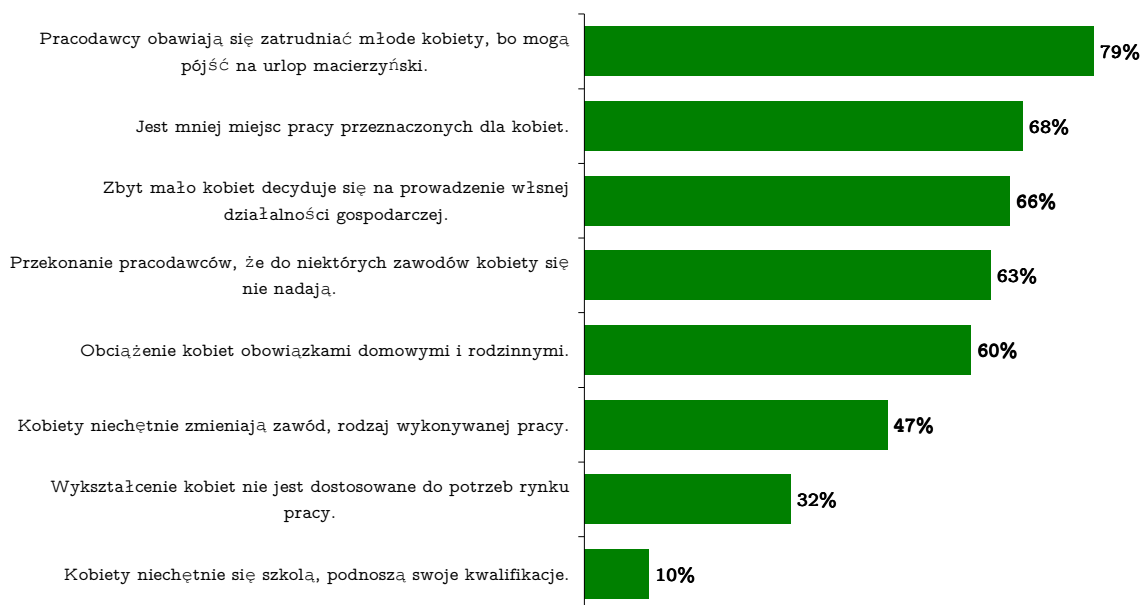
Zdaniem pracodawców bezrobocie wśród kobiet przede wszystkim wynika z obawy, że mogą one pójść na urlop macierzyński.

O czynniki wpływające na wysoką stopę bezrobocia wśród kobiet zapytaliśmy w naszym badaniu pracodawców. Według badanych osób najważniejszym czynnikiem mającym wpływ na wysokość stopy bezrobocia wśród kobiet jest fakt, że pracodawcy boją się zatrudniać młode kobiety, które mogą pójść na urlop macierzyński. Za mający wpływ na bezrobocie wśród kobiet uznało ten czynnik trzy czwarte (79%) respondentów.

Ponad dwie trzecie (68%) pracodawców zgadza się z opinią, że mniej jest miejsc pracy przeznaczonych dla kobiet, 66% badanych uważa, że zbyt mało kobiet decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, natomiast 63% jest zdania, iż przyczyną wysokiego bezrobocia wśród kobiet jest przekonanie pracodawców, że do niektórych zawodów kobiety się nie nadają.

Nieco mniej, ale również znaczny odsetek respondentów, jest zdania, że przyczyną wysokiej stopy bezrobocia wśród kobiet jest ich obciążenie obowiązkami domowymi i rodzinnymi (60%) oraz to, że kobiety niechętnie zmieniają zawód czy rodzaj wykonywanej pracy (47%).

Jak Pan(i) sądzi, czy następujące czynniki wpływają na utrzymywanie się wysokiego bezrobocia wśród kobiet?



Zdaniem większości pracodawców wysokie bezrobocie wśród kobiet nie wynika z ich niskich kwalifikacji. Tylko co trzeci pracodawca (32%) uważa, że wykształcenie kobiet nie jest dostosowane do potrzeb rynku pracy, a zaledwie 10% zauważyło, że kobiety niechętnie się szkolą i podnoszą swoje kwalifikacje.

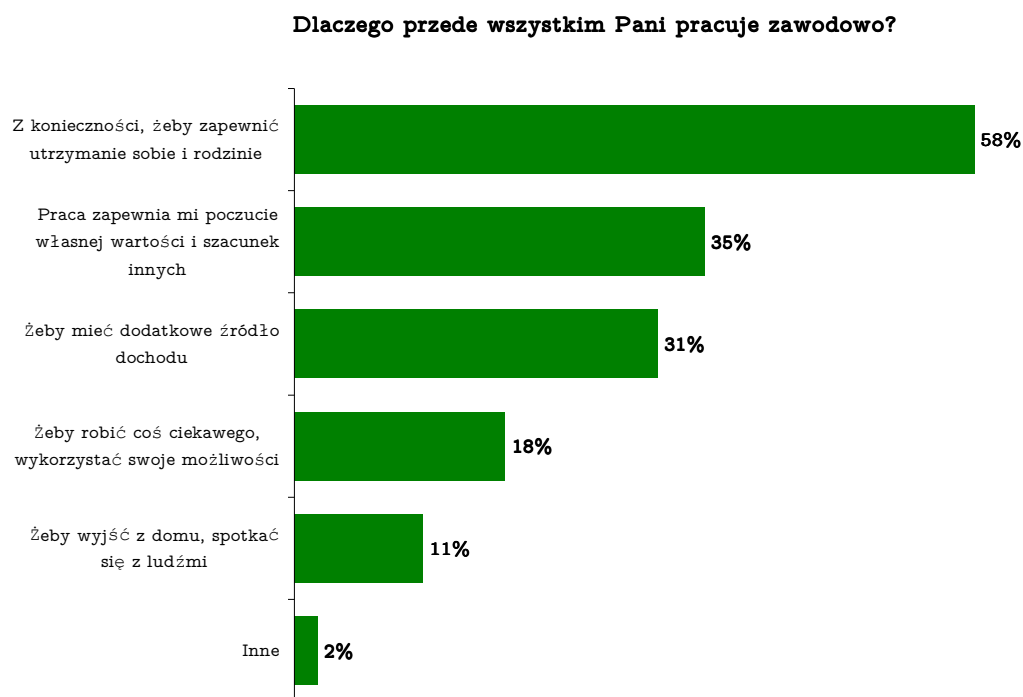
W oczach pracodawców wysokie bezrobocie wśród kobiet wynika przede wszystkim z roli jaką kobiety pełnią w rodzinach, ich obciążenia obowiązkami domowymi oraz macierzyństwo. Z drugiej strony za wysokie bezrobocie odpowiedzialny jest brak miejsc pracy, które pracodawcy uważaliby za odpowiednie dla kobiet.

1.3. Motywy podejmowania pracy

Potrzeba zarabiania pieniędzy jest najważniejszym, ale nie jedynym motywem, który skłania kobiety do podejmowania pracy.

Według danych BAEL w I kwartale 2006 r. pracowało zawodowo 38,6% Polek w wieku 15 lat lub więcej. Podstawowym motywem, dla którego respondentki podejmują pracę zawodową, jest konieczność zapewnienia utrzymania sobie i rodzinie – tę motywację wskazuje więcej niż połowa pracujących kobiet (58%). Również chęć posiadania dodatkowego źródła dochodu jest ważnym powodem podejmowania pracy zawodowej przez kobiety (31%).

Badanie nasze pokazało jednak, że duża część kobiet podejmuje pracę zawodową także z innych niż finansowe powodów. Więcej niż co trzeciej (35%) pracującej kobiecie praca zapewnia poczucie własnej wartości i szacunek innych. Co piąta (18%) chce robić coś ciekawego i wykorzystać swoje możliwości, natomiast co dziewiątej (11%) zależy na wyjściu z domu i spotkaniu się z ludźmi.



Z konieczności, aby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie, częściej pracują kobiety w wieku 45-54 lat (66%), z wykształceniem podstawowym (70%) lub zasadniczym zawodowym (71%). Najczęściej praca jest dodatkowym źródłem dochodu dla najmłodszych respondentek (w wieku 18-24 lata - 48%), które również częściej niż pozostałe (17%) traktują ją jako okazję do wyjścia z domu i spotkania się z ludźmi.

Pracę zawodową jako okazję do robienia czegoś ciekawego i wykorzystania swoich możliwości traktują częściej od pozostałych kobiety w wieku 18-24 lat (26%) i 55-59 lat (25%), a także respondentki z wyższym wykształceniem (36%). Kobiety z wyższym wykształceniem (49%) najczęściej deklarują także, że praca zapewnia im poczucie własnej wartości i szacunek innych – jest to dla nich równie ważny argument, żeby pracować, jak konieczność zarabiania pieniędzy.

Dla kobiet oceniających swoją sytuację materialną jako złą praca częściej jest koniecznością, zapewniającą utrzymanie rodzinie (77%) niż dla kobiet oceniających swoją sytuację materialną jako dobrą (40%). Ta druga grupa kobiet natomiast częściej

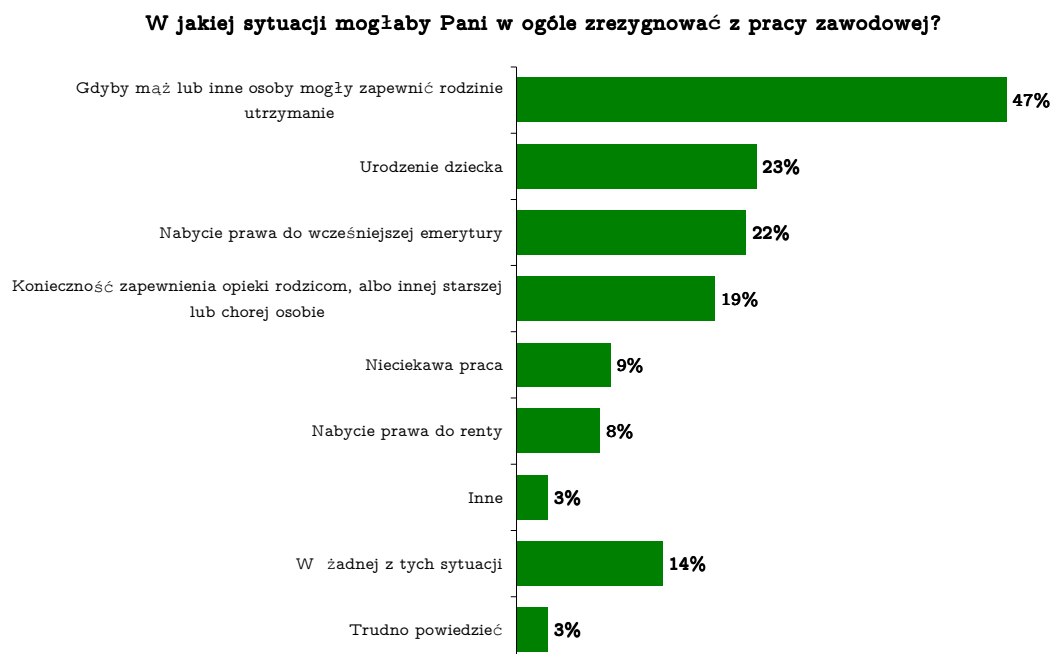
postrzega pracę zawodową jako okazję do posiadania dodatkowego źródła dochodu (39% wobec 24%).

Odpowiedzi na pytanie, w jakiej sytuacji respondentki mogłyby zrezygnować z pracy potwierdzają, że duża część kobiet pracuje przede wszystkim, aby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie. W związku z tym prawie połowa Polek (47%) zrezygnowałaby z pracy zawodowej, gdyby mąż lub inna osoba mogła zapewnić rodzinie utrzymanie, 22% zrezygnowałoby z pracy, gdyby nabyły prawo do wcześniejszej emerytury, a 8% gdyby nabyły prawo do renty.

Dużą część kobiet do rezygnacji z pracy mogłyby skłonić względy rodzinne – 23% zrezygnowałoby z pracy gdyby urodziły dziecko, a 19% gdyby musiało zapewnić opiekę rodzicom, albo innej starszej lub chorej osobie.

Co jedenasta (9%) respondentka zrezygnowałaby z pracy, która byłaby nieciekawa.

Istnieje także grupa kobiet (14%), które z pracy nie zrezygnowałaby w żadnej z wymienionych sytuacji, co oznacza, że praca zawodowa jest dla nich wartością samą w sobie i formą samorealizacji.



Dużą część Polek pracuje przede wszystkim dlatego, że musi, w szczególności te gorzej wykształcone i będące w gorszej sytuacji materialnej, jednak dla pozostałych praca zawodowa jest czymś więcej niż tylko źródłem pieniędzy.

1.4. Motywy poszukiwania pracy

Większość bezrobotnych kobiet poszukuje pracy, aby zapewnić sobie utrzymanie lub zyskać dodatkowe źródło dochodu.

W I kwartale 2006 r. 16,7% Polek pozostawało bez pracy. Głównym motywem poszukiwania przez nie zatrudnienia jest konieczność zapewnienia utrzymania sobie i rodzinie (54%). Na ten sam powód podejmowania pracy wskazywały kobiety pracujące. 49% bezrobotnych kobiet szuka pracy, aby mieć dodatkowe źródło dochodu.

Co czwarta (26%) bezrobotna chciałaby znaleźć pracę, ponieważ zapewnia ona poczucie własnej wartości i szacunek innych, a 14% chciałoby robić coś ciekawego i wykorzystać swoje możliwości. Te dwa motywy są częstsze wśród pracujących kobiet, które prawdopodobnie są lepiej wykształcone.

13% bezrobotnych kobiet szuka pracy, ponieważ chcą wyjść z domu i spotkać się z ludźmi. Najczęściej motyw ten wymieniają kobiety w wieku 55-59 lat (23%).

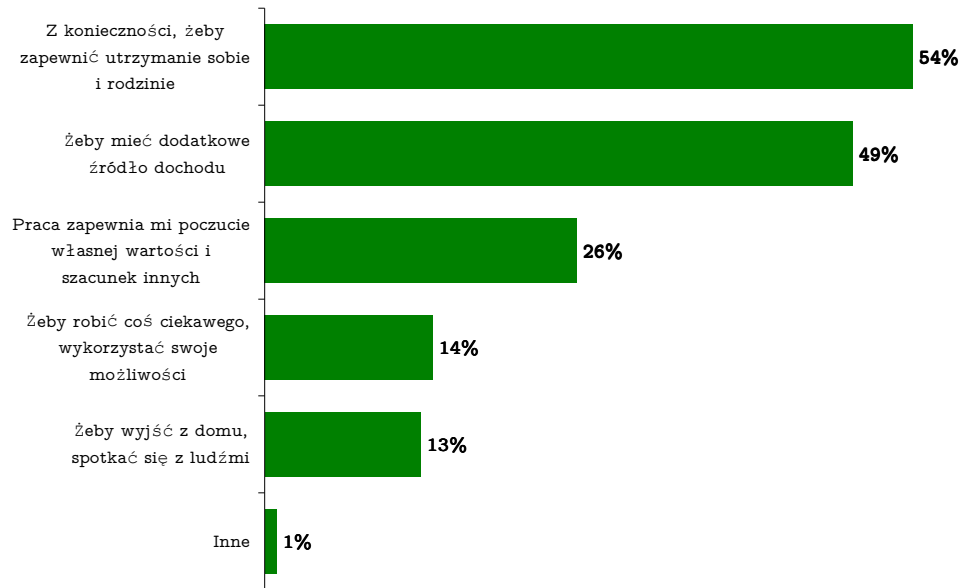
Kobiety z wykształceniem wyższym częściej niż pozostałe bezrobotne, jako motyw poszukiwania pracy, wymieniają chęć robienia czegoś ciekawego, wykorzystania swoich możliwości (45%). Za to kobiety oceniające swoją sytuację materialną jako złą (72%) poszukują zatrudnienia z konieczności. Te, które swoją sytuację materialną oceniają jako dobrą (60%) lub średnią (57%) częściej natomiast niż oceniające ją jako złą (36%), poszukują pracy by mieć dodatkowe źródło dochodu.

Z porównania pomiędzy kobietami pracującymi, a bezrobotnymi wynika, że motywy dla których podejmują one pracę różnią się nieco. Dla bezrobotnych praca częściej jest dodatkowym źródłem dochodu (49% wobec 35%), a rzadziej zapewnia im poczucie własnej wartości i szacunek innych (26% wobec 31%).

Kobiety z wykształceniem wyższym i dobrej sytuacji materialnej poszukują pracy dla wzrostu własnej wartości, szacunku innych oraz w celu robienia czegoś ciekawego i wykorzystania możliwości.

Kobiety w złej sytuacji materialnej są zmuszane do poszukiwania zatrudnienia, które będzie ich źródłem dochodu.

Dlaczego Pani szuka pracy?



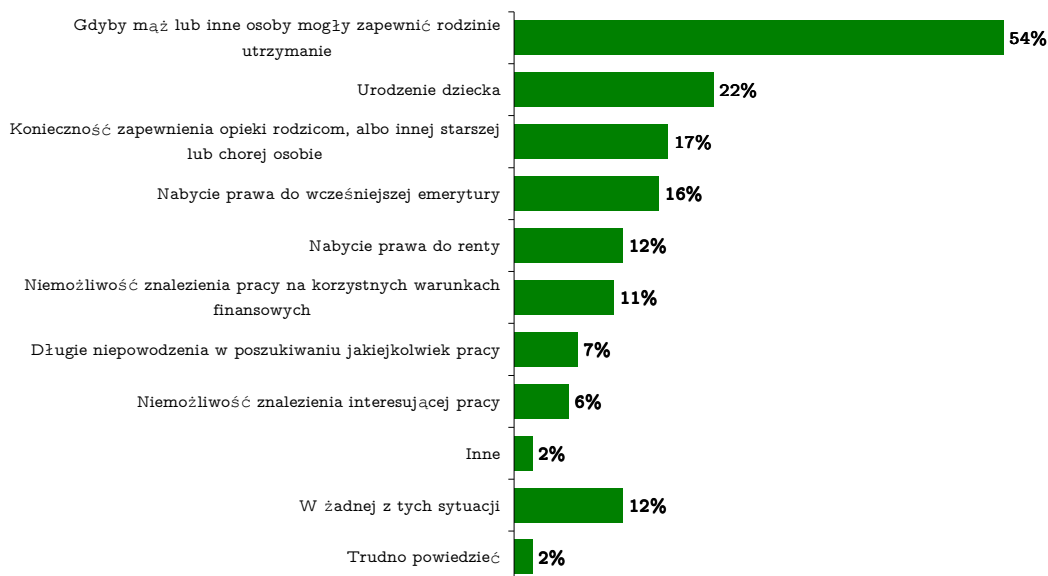
Zrezygnować z poszukiwania pracy bezrobotne kobiety byłyby skłonne przede wszystkim, gdyby mąż lub inne osoby mogły zapewnić im utrzymanie – ponad połowa bezrobotnych kobiet nie szukałaby wówczas pracy (54%). Również nabycie prawa do wcześniejszej emerytury (16%) lub renty (12%) spowodowałoby, że część bezrobotnych nie szukałaby już pracy. Wskazują na to finansowe motywy poszukiwania pracy przez bezrobotne respondentki.

Duże znaczenie ma także sytuacja rodzinna. Co piąta bezrobotna (22%) zrezygnowałaby z poszukiwania pracy, gdyby urodziła dziecko, a 17% gdyby musiała zapewnić opiekę rodzicom, albo innej starszej lub chorej osobie.

Zniechęcić do poszukiwania pracy mogą również, choć znacznie rzadziej, trudności w znalezieniu pracy. Siedem na sto kobiet (7%) zrezygnowałoby z poszukiwania pracy w przypadku długich niepowodzeń w jej szukaniu, a sześć na sto (6%) gdyby nie mogły znaleźć interesującej pracy. Co dziewiąta bezrobotna (11%) przestałaby szukać zatrudnienia, gdyby nie mogła go znaleźć na korzystnych finansowo warunkach.

Tylko dla 12% bezrobotnych kobiet praca jest na tyle ważna, że nie zrezygnowałoby z jej poszukiwania w żadnej z wymienionych sytuacji.

W jakiej sytuacji mogłaby Pani w ogóle zrezygnować z poszukiwania pracy?



Podczas wywiadów grupowych kobiety mówiły w większości, że poszukują pracy ponieważ pragną posiadać stały dochód, a w efekcie mieć poczucie stabilności, bezpieczeństwa i możliwość zaspokajania podstawowych codziennych potrzeb.

Starsze respondentki, a szczególnie te, których sytuacja materialna znacznie pogorszyła się po utracie pracy, poszukują zatrudnienia przede wszystkim dlatego, że chcą odzyskać poczucie bezpieczeństwa. Pozostałe, szczególnie nie będące w złej sytuacji materialnej, wskazują na to, że praca zawodowa stanowi dla nich potwierdzenie wartości i podnosi samoocenę. Kobiety ze średnich i starszych grup wiekowych często mówiły także, że dzięki pracy czują się potrzebne.

„Człowiek nie jest dumny, jak nie ma się stałej pracy. To jest szarość, wegetacja” (grupa najstarsza, Żnin)

1.5. Przyczyny bierności zawodowej kobiet

Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej kobiet jest konieczność zajęcia się dziećmi.

Według danych GUS z I kwartału 2006 r. ponad połowa (53,7%) kobiet w wieku 15 i więcej lat nie pracuje i nie poszukuje pracy. Z naszego badania również wynika, że najczęstszą przyczyną bierności zawodowej kobiet pomiędzy 18 a 59 rokiem życia jest konieczność zajęcia się dziećmi (23%). W szczególności dotyczy to biernych zawodowo kobiet w wieku 25-34 lat (62%) lub 35-44 lat (41%), posiadających dzieci do 1 roku

(84%), od 1 do 3 lat (77%) oraz od 4 do 6 lat (71%). Co piąta bierna zawodowo kobieta nie pracuje, bo chce skoncentrować się na nauce (19%). Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim kobiet w wieku 18-24 lat (68%).

Bardzo dużo kobiet wycofało się z rynku pracy przed ukończeniem 60 roku życia, ponieważ mają prawo do renty lub wcześniejszej emerytury. Dotyczy to kobiet należących do starszych grup wiekowych.

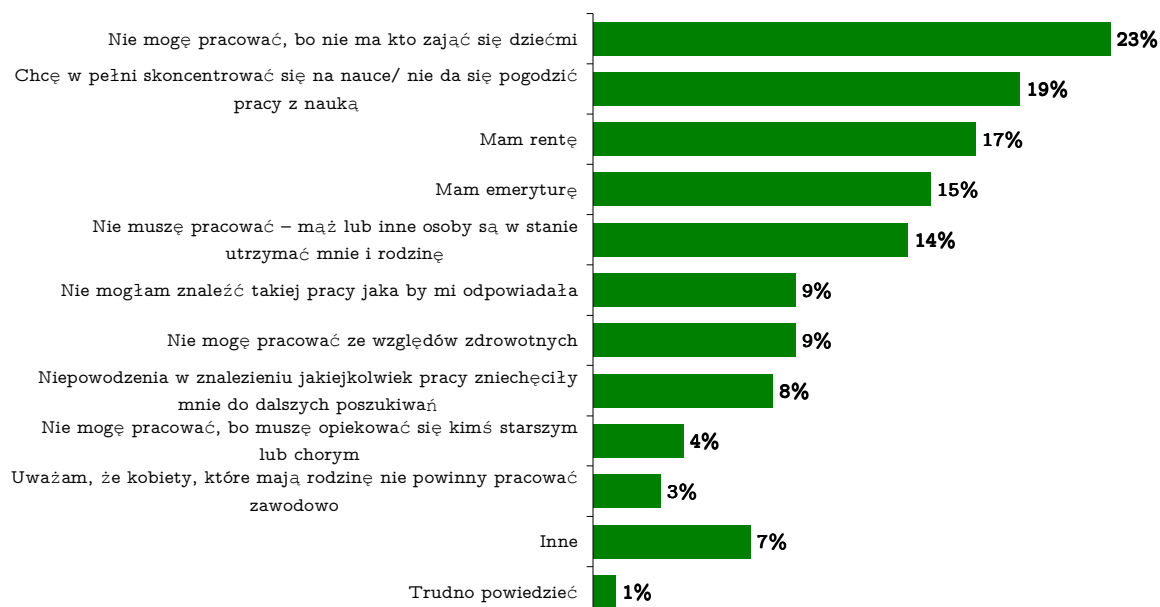
Stosunkowo rzadko zdarza się, że kobiety nie pracują dlatego, że nie muszą, bo mąż lub inne osoby są w stanie zapewnić im utrzymanie (14%). Co ciekawe sytuacja ta częściej dotyczy biernych zawodowo kobiet z wyższym wykształceniem (24%) oraz mieszkających w miastach powyżej 500 tys. (21%).

9% biernych zawodowo respondentek nie mogło znaleźć pracy jaka by im odpowiadała. Tyle samo nie może pracować ze względów zdrowotnych. Osiem na sto (8%) biernych zawodowo kobiet zniechęciło się do poszukiwania pracy po niepowodzeniach w jej znalezieniu.

Zdarza się także, że kobiety nie mogą pracować, ponieważ muszą opiekować się kimś starszym lub chorym (4%).

Tradycyjne podejście do roli kobiety, raczej nie ma wpływu na decyzje o rezygnacji z pracy zawodowej. Zaledwie trzy na sto (3%) biernych zawodowo kobiet jest zdania, że kobieta, która ma rodzinę nie powinna pracować zawodowo.

Dlaczego nie pracuje Pani zawodowo i nie poszukuje pracy lub poszukuje, ale nie może jej podjąć w ciągu najbliższych dwóch tygodni?



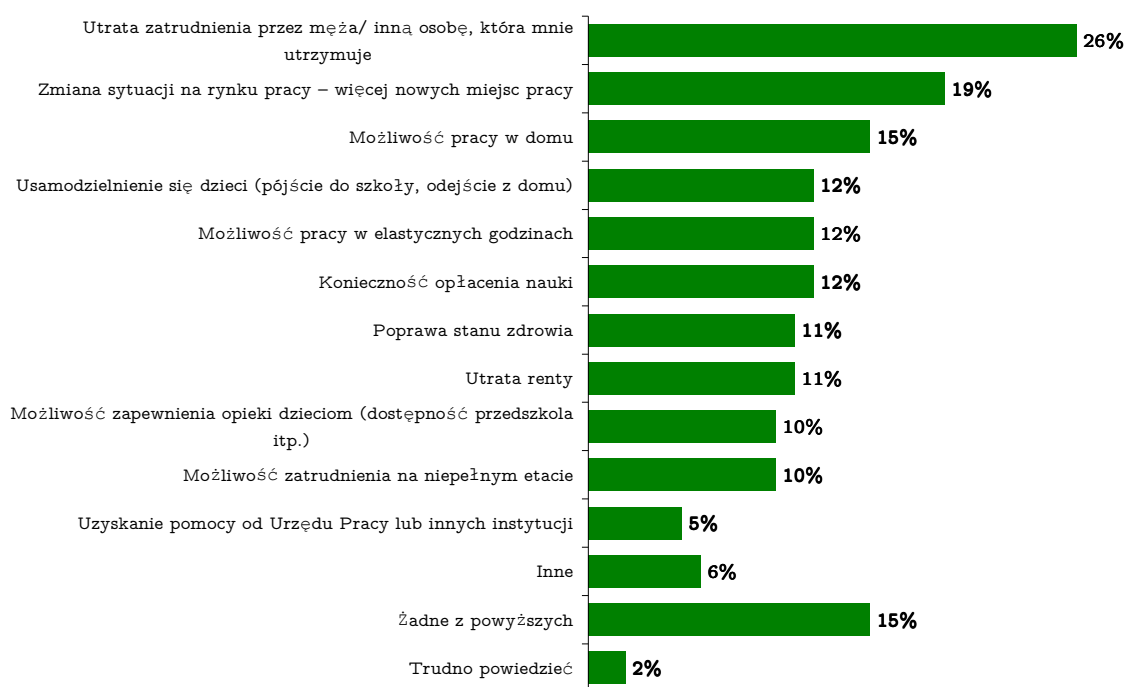
Więcej niż połowa obecnie biernych zawodowo kobiet zamierza w przyszłości podjąć pracę (55%). Pozostałe (45%) nie zamierzają już pracować zawodowo. To czy respondentka planuje w przyszłości podjęcie pracy zależy od przyczyn ich bierności. Zamierzają pracować przede wszystkim te kobiety (98%), które obecnie koncentrują się na nauce. A także te (86%), które nie mogły znaleźć takiej pracy, jaka im odpowiada.

Bardzo rzadko zamierzają w przyszłości podjąć pracę kobiety, które mają emerytury lub renty (odpowiednio 7% i 12%). Kobiety, które nie mogły w przeszłości znaleźć pracy nie poddają się całkowicie – 67% z nich zamierza w przyszłości pracować. W przyszłości mają zamiar pracować także prawie wszystkie kobiety (82%), które obecnie są bierne zawodowo ze względu na konieczność opiekowania się dziećmi.

Do poszukiwania pracy mogłaby skłonić bierne zawodowo kobiety przede wszystkim utrata zatrudnienia przez męża lub inną osobę, która je utrzymuje (26%). Innym ważnym czynnikiem związanym z utratą dochodów jest utrata renty, która zachęciłaby do pracy 11% biernych zawodowo kobiet.

Również zmiana sytuacji na rynku pracy zachęciłaby wiele kobiet do poszukiwania zatrudnienia (19%). W przypadku niektórych biernych zawodowo respondentek zachętą do podjęcia pracy (5%) byłoby uzyskanie pomocy od Urzędu Pracy lub innych instytucji.

Co mogłoby Panią skłonić do poszukiwania pracy?



Część kobiet byłaby skłonna podjąć pracę w przypadku takiej organizacji czasu pracy, która ułatwia godzenie obowiązków służbowych i rodzinnych: 15% biernych zawodowo kobiet podjęłoby zatrudnienie, gdyby miały możliwość pracy w domu, dla 12% zachętą byłaby możliwość pracy w elastycznych godzinach, a dla 10% możliwość zatrudnienia na niepełnym etacie.

Zobowiązania rodzinne związane przede wszystkim z posiadaniem dzieci są istotną barierą w podejmowaniu pracy przez kobiety. 12% biernych zawodowo respondentek poszłoby do pracy, gdyby dzieci usamodzielniały się (poszły do szkoły, wyprowadziły się z domu), natomiast co dziesiąta respondentka (10%) zaczęłaby szukać pracy, gdyby miała możliwość zapewnienia swoim dzieciom opieki. Potwierdza się znaczenie pomocy udzielanej kobietom w opiece nad dziećmi poprzez łatwiejszy dostęp do żłobków czy przedszkoli.

Przyczyną rozpoczęcia poszukiwania pracy może być także zmiana sytuacji życiowej kobiety. 12% respondentek poszłoby do pracy, gdyby musiały opłacić naukę, natomiast 11% gdyby poprawił się ich stan zdrowia.

To jakie czynniki zachęciłyby daną kobietę do pracy zależy od przyczyn jej bierności zawodowej. Respondentki, które są zdania, że nie muszą pracować, bo mąż może je utrzymać, do poszukiwania pracy zmusiłoby bezrobocie męża (65%). Te, które nie pracują, bo muszą zajmować się dziećmi, do pracy zachęciłoby usamodzielnienie się dzieci (41%) lub możliwość zapewnienia im opieki.

Respondentki, które doświadczyły niepowodzeń w poszukiwaniu pracy, ponownie zaczęłyby jej szukać, gdyby nastąpiła zamiana sytuacji na rynku pracy (58%) lub gdyby uzyskały pomoc od Urzędu Pracy (25%). Spośród kobiet, które nie mogły znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy aż 59% szukałoby pracy, gdyby zmieniła się sytuacja na rynku pracy, a 17% - gdyby uzyskały pomoc od Urzędu Pracy.

Badane kobiety, które nie mogą pracować ze względu na zły stan zdrowia, wróciłyby do pracy, gdyby ich zdrowie uległo poprawie (59%). Również rencistki wróciłyby do pracy w przypadku poprawy stanu zdrowia (21%) lub gdyby straciły rentę (53%).

Respondentki uczące się, chcące w pełni skoncentrować się na nauce, do podjęcia pracy skłoniłaby konieczność opłacenia nauki (54%).

W trakcie wywiadów grupowych zapytaliśmy uczestniczki o przyczyny ich dezaktywizacji zawodowej. Okazało się, iż w dużej mierze ma to związek z niepowodzeniami w poszukiwaniu pracy lub sprawami rodzinnymi.

„Nie szukam (pracy), jest mi teraz dobrze – wychowuję córkę, mogę zająć się domem. Odpukać, jeśli zajdzie taka sytuacja i będę zmuszona iść do pracy, to na pewno oczywiście ją podejmę; ale teraz mogę córce poświęcić więcej czasu, wiem ze wychowam ją lepiej sama niż miałyby to zrobić żłobek, czy przedszkole” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Nie pracuję i nie szukam już pracy. Przynajmniej na ten czas jestem tak zniechęcona, po prostu zdruzgotana. W żadnej branży, w niczym nie można znaleźć – w moim wieku, ja mam 54 lata- i przynajmniej sprzątać, żeby zarobić na jakiegolwiek życie, na przetrwanie. Na wegetację. I jak ja usłyszałam, że ja nie mam kwalifikacji do sprzątania, bo padło pytanie: „jakimi obiektami może się pani poszczycić?” No to można się załamać. Byłam redaktorką, miałam firmę komputerową” (grupa najstarsza, Warszawa).

„Czekam na faceta, który zaakceptuje to, że mam dziecko (...) i który po prostu zapewni mi byt, który będzie potrafił stworzyć mi rodzinę i przy którym ja będę się czuła bezpiecznie, który, krótko mówiąc, będzie mnie i moje dziecko utrzymywał, i nie będzie to dla niego jakiś problem czy coś; tak bym chciała zrobić, a czy się taki ktoś znajdzie to zobaczymy” (grupa najmłodsza, Warszawa)

2. Kwalifikacje zawodowe i szkolenia

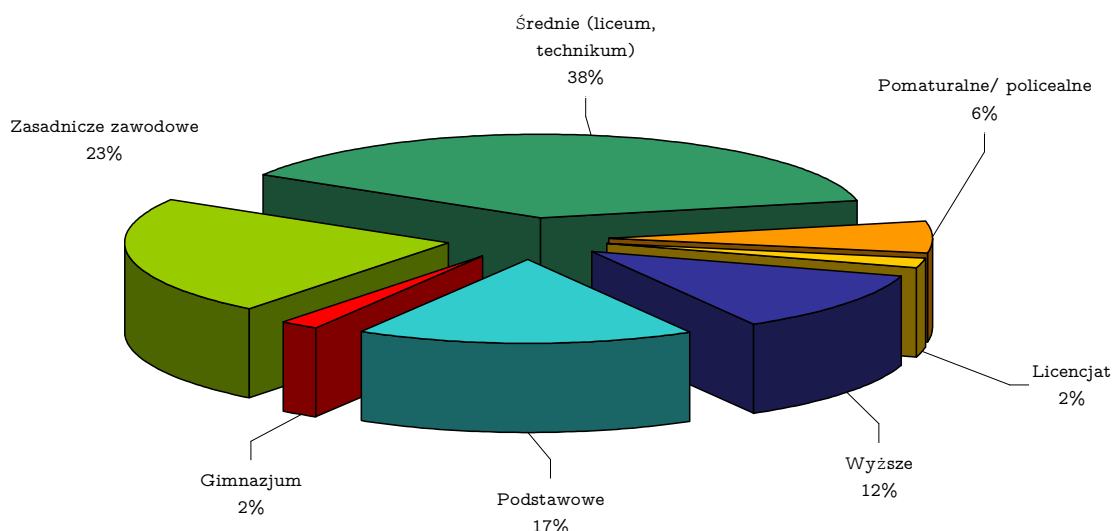
2.1. Poziom wykształcenia

Kobiety pracujące są lepiej wykształcone od bezrobotnych.

Największa grupa respondentek ma wykształcenie średnie lub pomaturalne (44%). Co czwarta badana kobieta miała wykształcenie zasadnicze zawodowe (23%), a 19% podstawowe lub gimnazjalne. 14% respondentek ma natomiast dyplom wyższej uczelni.

Spośród kobiet, które mają wyższe wykształcenie, 42% ukończyło dodatkowo studia podyplomowe lub studia wyższe na innych kierunkach.

Jakie jest Pani wykształcenie, tzn. jaką szkołę ukończyła Pani jako ostatnią?



Dyplom wyższej uczelni ma 19% pracujących respondentek i zaledwie po 4% bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne ma tylko 9% respondentek pracujących i 26% bezrobotnych oraz 32% biernych zawodowo.

2.2. Udział w szkoleniach

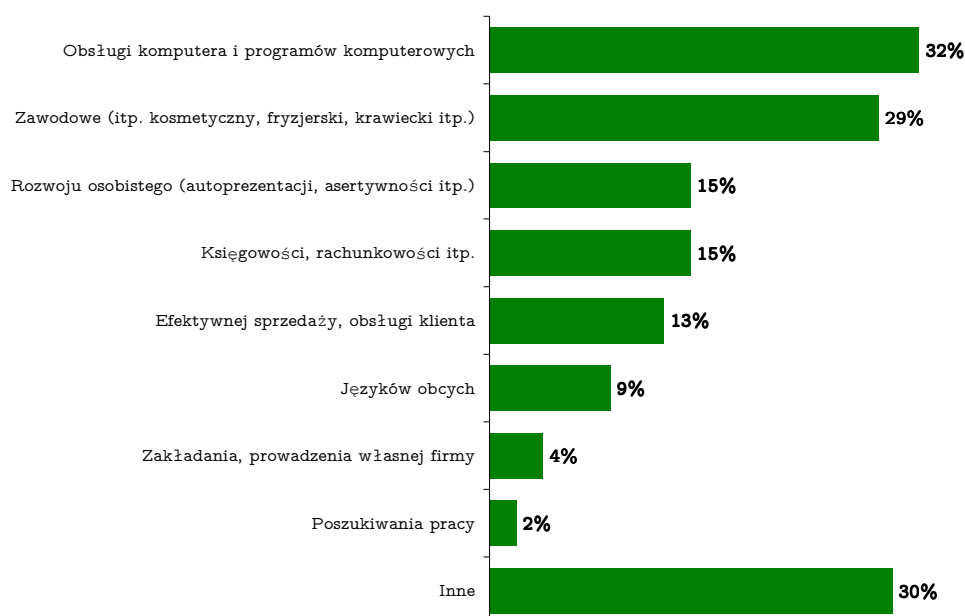
Dwie na pięć respondentek brało udział w szkoleniach związanych z pracą zawodową, ale tylko nieco więcej niż co dziesiąta w ostatnim roku.

Polki stosunkowo rzadko biorą udział w szkoleniach. W szkoleniach związanych z pracą zawodową brało udział 38% kobiet, w tym 18% szkoliło się z własnej inicjatywy, 22% skierował na szkolenie pracodawca a 3% - Urząd Pracy. Niestety tylko co ósma (13%)

respondentka brała udział w szkoleniu w ostatnim roku. 15% badanych kobiet szkoliło się wcześniej niż przed rokiem, ale mniej niż 5 lat temu. Natomiast pozostałe, jeśli w ogóle się szkoliły, robiły to wcześniej niż 5 lat temu.

Okazuje się, że chętniej swoje kwalifikację powiększają osoby, które już i tak są wykwalifikowane. W szkoleniach częściej brały udział kobiety pracujące (52%) niż bezrobotne (21%). Częściej respondentki w średnim wieku np. 46% w wieku 45-54 lata niż najmłodsze – 20% w wieku 18-24 lata. Zdecydowanie częściej szkoliły się respondentki z wyższym wykształceniem (74%) niż te z podstawowym (17%). Swoje kwalifikacje chętniej rozszerzają mieszkanki miast powyżej 500 tys. (52%) niż mieszkanki wsi (28%).

Jakie to były kursy lub szkolenia?



W ciągu ostatnich 12 miesięcy najczęściej szkoliły się kobiety pracujące (44%), natomiast bierne zawodowo szkoliły się najczęściej ponad niż 5 lat temu (65%), co nie dziwi jeśli wziąć pod uwagę, że duża część z nich to rencistki i emerytki.

Najpopularniejsze wśród Polek są kursy obsługi komputera i programów komputerowych. W takim kursie uczestniczyła co trzecia spośród respondentek (32%), które w ogóle się szkoliły. Niewiele mniej kobiet brało udział w kursach zawodowych (29%) np. fryzjerskich czy krawieckich.

Często kobiety biorą także udział w kursach lub szkoleniach z zakresu rozwoju osobistego (15%) np. autoprezentacji lub asertywności oraz w kursach księgowości i rachunkowości

(15%). 13% respondentek, które się szkoliły, brało udział w szkoleniach lub kursach efektywnej sprzedaży i obsługi klienta.

Dość niewiele, bo tylko 9% respondentek, uczyło się języków obcych. Cztery na sto (4%) szkoliły się w zakresie prowadzenia własnej firmy, a dwie na sto (2%) poszukiwania pracy.

Szkolenia stosunkowo rzadko wpływały bezpośrednio na sytuację zawodową kobiet – w przypadku dwóch trzecich (67%) po szkoleniu nic się nie zmieniło. 7% respondentek po ostatnim ze szkoleń awansowało, 3% zmieniło pracę, a 7% pracę znalazło. 12% kobiet po udziale w kursie lub szkoleniu zaczęło wykonywać ciekawsze zadania w swoim miejscu pracy.

Rodzaj szkolenia w jakim brała udział respondentka zależy od tego, kto ją na nie skierował. Urzędy Pracy najczęściej kierują osoby bezrobotne na szkolenia z obsługi komputera (34%) i zawodowe (28%). Prawie wyłącznie Urzędy Pracy wysyłają respondentki na szkolenia z prowadzenia i zakładania własnej firmy (14%) oraz poszukiwania pracy (13%).

Z własnej inicjatywy kobiety brały udział w szkoleniach z obsługi komputera (39% wobec 29%) oraz uczyły się języków obcych (15% wobec 9%). Natomiast pracodawcy częściej kierowali je na szkolenia z zakresu obsługi klienta i efektywnej sprzedaży (17% wobec 11%).

W przypadku prawie co czwartej kobiety skierowanej na szkolenie przez Urząd Pracy zaowocowało to znalezieniem pracy, natomiast 7% po takim szkoleniu pracę zmieniło. Awansowało 9% uczestniczek szkoleń, na które wysłał je pracodawca, 16% zmieniono obowiązki służbowe, 2% zmieniło pracę, a 3% ją znalazło. Jeśli szkolenie zmieniło coś w sytuacji kobiet, które uczyły się z własnej inicjatywy, to najczęściej (12%) zmieniły się ich obowiązki służbowe, 8% znalazło pracę, 5% zmieniło pracę, a 7% awansowało.

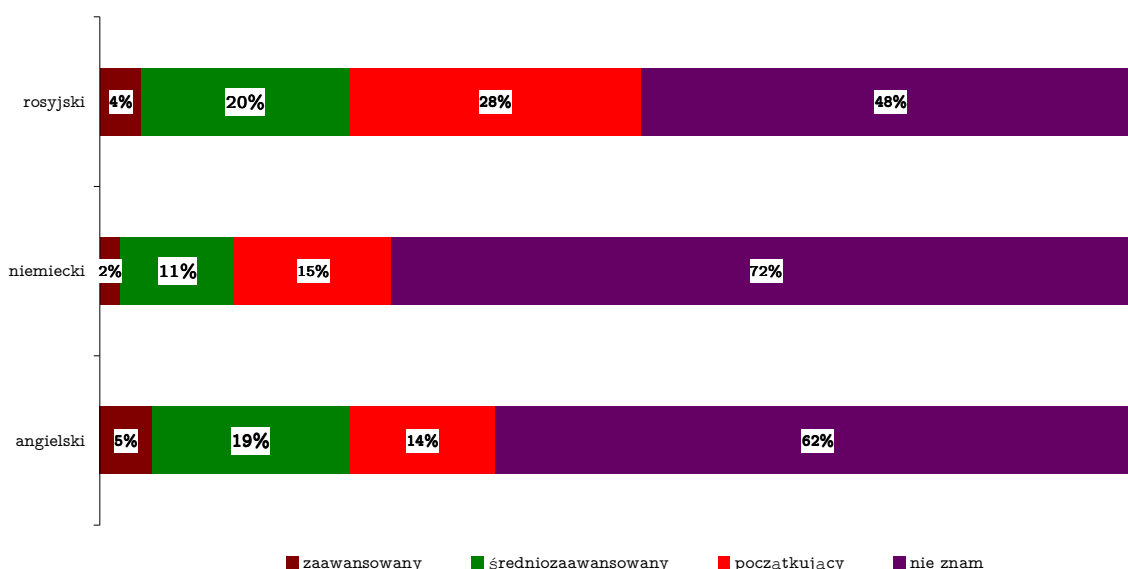
Awans najczęściej wiązał się z ukończeniem kursu księgowości i rachunkowości (12%) lub obsługi komputera i programów komputerowych (11%). Znalezienie pracy najczęściej poprzedzone było kursem poszukiwania pracy (17%), efektywnej sprzedaży (14%), prowadzenia firmy (13%) lub zawodowym (11%).

2.3. Znajomość języków obcych

Więcej niż co czwarta respondentka nie zna żadnego języka obcego.

Znajomość języków obcych wśród Polek nie jest zbyt duża. Co prawda blisko trzy czwarte (73%) respondentek zna jakiś język obcy, jednak 27% nie zna żadnego języka obcego. Najczęściej respondentki znają rosyjski (52%), na drugim miejscu jest angielski (38%), natomiast niemiecki zna (28%) badanych kobiet. Co dziesiąta (10%) respondentka zna inne języki obce.

Czy zna Pani następujące języki obce, a jeśli tak to na jakim poziomie?



Żadnego języka obcego najczęściej nie znają kobiety w wieku 55-59 lat (45%), natomiast im respondentki młodsze tym częściej znają jakiś język obcy – żadnego języka obcego nie zna tylko 8% kobiet w wieku 18-24 lata. Języków nie znają kobiety z wykształceniem podstawowym (58% w porównaniu do 3% kobiet z wykształceniem wyższym). Żadnego języka obcego nie zna co trzecia mieszkanka wsi (33%) i co piąta mieszkanka miasta powyżej 500 tys. (18%). Języka obcego nie zna 34% kobiet biernych zawodowo, 31% bezrobotnych oraz 21% pracujących.

Bardzo mało jest kobiet, które znają języki obce na poziomie zaawansowanym. Co najmniej jednym z trzech wymienionych języków na poziomie zaawansowanym posługuje się co dziesiąta kobieta (10%). Lepiej jest wśród respondentek młodych i z wykształceniem wyższym. Jeden z tych trzech języków na poziomie zaawansowanym zna prawie co piąta (18%) kobieta w wieku 18-24 lata i więcej niż co czwarta (28%)

z wykształceniem wyższym. Częściej niż ogół Polek znają język obcy na poziomie zaawansowanym także mieszkanki miast od 101 do 500 tys. (16%) i powyżej 500 tys. (17%).

Dla porównania na poziomie zaawansowanym angielski, rosyjski lub niemiecki zna 5% kobiet w wieku 55-59 lat, 2% kobiet z wykształceniem podstawowym oraz 6% mieszkanek wsi.

Język angielski na poziomie zaawansowanym zna tylko 5% kobiet, 19% ocenia swoją znajomość angielskiego jako średniozaawansowaną a 14% jako początkującą. Znajomość rosyjskiego jest częsta, jednak aż 28% respondentek, ocenia ją jako początkującą, a tylko 4% jako zaawansowaną. Niemiecki na poziomie zaawansowanym zna 2% badanych kobiet, a na początkującym 15%.

Angielski najczęściej znają kobiety w wieku 18-24 lat (81%), z wykształceniem wyższym (77%), mieszkające w miastach powyżej 500 tys. (62%). Rzadko mówią po angielsku kobiety w wieku 55-59 lat (13%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym (10%) lub podstawowym (16%) i mieszkanki wsi (24%).

Podobnie sytuacja wygląda jeśli chodzi o znajomość niemieckiego, zna ten język 56% kobiet w wieku 18-24 lata i 16% kobiet w wieku 55-59 lat; 50% kobiet z wykształceniem wyższym i 9% kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z rosyjskim jest nieco inaczej – najczęściej posługują się nim kobiety w wieku 35-54 lata (61%), a najrzadziej w wieku 18-24 lata (32%).

Znajomość języków jest większa wśród kobiet pracujących. Angielski zna 42% kobiet pracujących i 34% bezrobotnych. Niemiecki zna 30% pracujących i 24% bezrobotnych, a rosyjski 59% pracujących i 45% bezrobotnych.

2.4. Znajomość obsługi komputera

Dwie trzecie kobiet potrafi obsługiwać komputer.

Umiejętność obsługi komputera jest bardzo ważna dla tych pracodawców, którzy biorą ją pod uwagę przy ocenie potencjalnego pracownika.

Dwie trzecie kobiet w wieku 18-59 lat potrafi obsługiwać komputer w podstawowym zakresie (edytor tekstów, arkusz kalkulacyjny, Internet), jednak co trzecia (33%) w ogóle nie umie obsługiwać komputera.

16% kobiet ocenia swoją umiejętność obsługi komputera jako bardzo dobrą, a 26% jako dobrą. Co czwarta respondentka ocenia swoją umiejętność obsługi komputera jako podstawową (25%).

Komputer obsługiwać potrafią prawie wszystkie kobiety w wieku 15-24 lata (95%) i tylko 44% kobiet w wieku 55-59 lat. Wie jak posługiwać się komputerem 98% kobiet z wykształceniem wyższym i tylko 33% z wykształceniem podstawowym, 84% mieszkanek miast powyżej 500 tys. i 51% mieszkanek wsi.

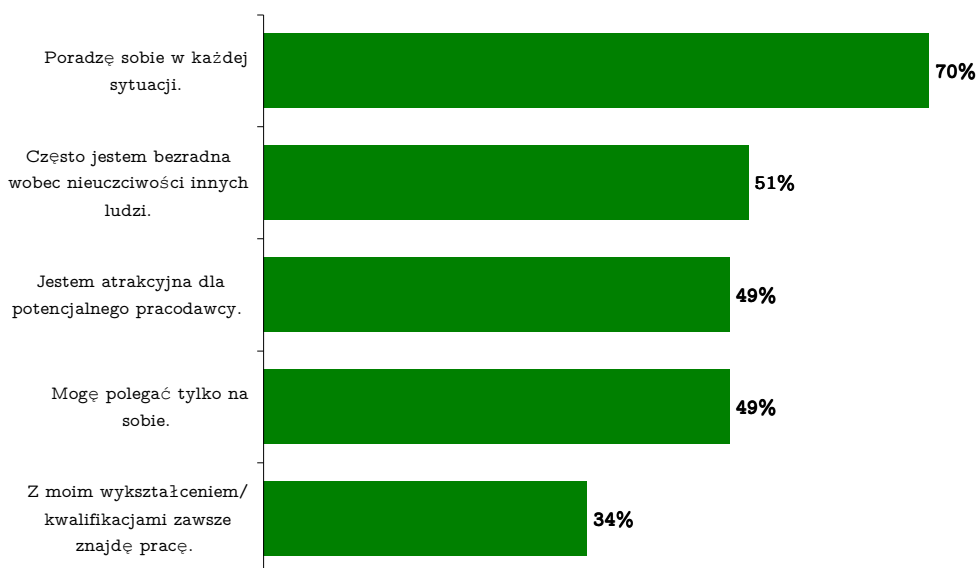
Bardzo dobra znajomość obsługi komputera większa jest wśród respondentek pracujących (21%) niż wśród bezrobotnych (10%). Ponadto kobiety pracujące znacznie lepiej oceniają swoją umiejętność obsługi komputera.

2.5. Poczucie pewności siebie

Większość respondentek jest przekonana, że poradzą sobie w każdej sytuacji.

Postawy respondentek i wyrażana przez nie pewność siebie mogą wpływać na ich sytuację na rynku pracy. Siedem na dziesięć (70%) respondentek uważa, że poradzą sobie w każdej sytuacji. Jednak połowa (51%) często czuje się bezradna wobec nieuczciwości innych ludzi. 49% kobiet ocenia, że są atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy i tyle samo uważa, że mogą polegać tylko na sobie. 34% z moim wykształceniem/kwalifikacjami zawsze znajdę pracę.

O każdym z następujących stwierdzeń proszę powiedzieć czy się Pani z nim zdecydowanie zgadza, raczej się zgadza, raczej się nie zgadza czy w ogóle się nie zgadza?



Co trzecia badana kobieta uważa, że ze swoim wykształceniem i kwalifikacjami zawsze znajdzie pracę (34%).

74% kobiet w wieku 18-24 lata uważa, że poradzi sobie w każdej sytuacji, z wykształceniem wyższym (77%), mieszkające w miastach (75%), cieszące się dobrym zdrowiem (74%) oraz oceniające swoją sytuację materialną jako dobrą (82%).

Swoją atrakcyjność dla potencjalnego pracodawcy najwyżej oceniają respondentki z wykształceniem wyższym (70%), w wieku 18-24 lat (66%), pracujące (60%). Ogólnie respondentki z wykształceniem wyższym czują się najpewniej na rynku pracy – dwie trzecie (63%) uważa, że ze swoim wykształceniem zawsze znajdą pracę.

Najrzadziej przekonane, że poradzą sobie w każdej sytuacji są kobiety bezrobotne (62%), najczęściej zgadzają się z tym stwierdzeniem kobiety pracujące (74%). Poczucie pewności siebie na rynku pracy jest wyższe wśród respondentek pracujących, z których 60% sądzi, że są atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy, a 43%, że ze swoim wykształceniem i kwalifikacjami zawsze znajdą pracę. Dla porównania wśród bezrobotnych zgadza się z tymi stwierdzeniami tylko odpowiednio 43% i 17% kobiet.

3. Zatrudnianie kobiet

3.1. Zatrudnienie kobiet

43% pracowników w badanych przedsiębiorstwach to kobiety.

Badaniem objętych zostało 1000 przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających co najmniej dziesięciu pracowników. Przeciętnie każda z tych firm/instytucji zatrudniała 24 pracowników (mediana), z czego 43% stanowiły kobiety, a pozostałe 57% mężczyźni.

W sektorze prywatnym odsetek zatrudnionych kobiet jest niższy (36%) niż w sektorze publicznym (46%) i mieszanym (45%).

Kobiety stanowiły największą część wśród pracowników firm związanych z pośrednictwem finansowym (76%), ochroną zdrowia i pomocą społeczną (77%) oraz hotelami i restauracjami (67%). Najmniejszy odsetek kobiet pracował natomiast w górnictwie (10%), budownictwie (17%) oraz w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (21%).

3.2. Kobiety na kierowniczych stanowiskach

Tylko w co dziesiątej firmie szefem jest kobieta.

Ponad dwie piąte pracowników badanych firm/instytucji to kobiety, ale tylko w co dziesiątej z nich (10%) szefem np. prezesem lub dyrektorem jest kobieta.

W firmach/instytucjach, których szefem jest kobieta, kobiety stanowią większość pracowników (61%), gdy szefem jest mężczyzna – tylko co trzeci pracownik jest kobietą (36%). Kobiety najczęściej są szefami w branżach, w których pracuje więcej kobiet: w pośrednictwie finansowym (40%) oraz w hotelach i restauracjach (39%). Jednak również w tych branżach, chociaż pracuje w nich więcej kobiet niż mężczyzn, kobiety szefowe są w mniejszości.

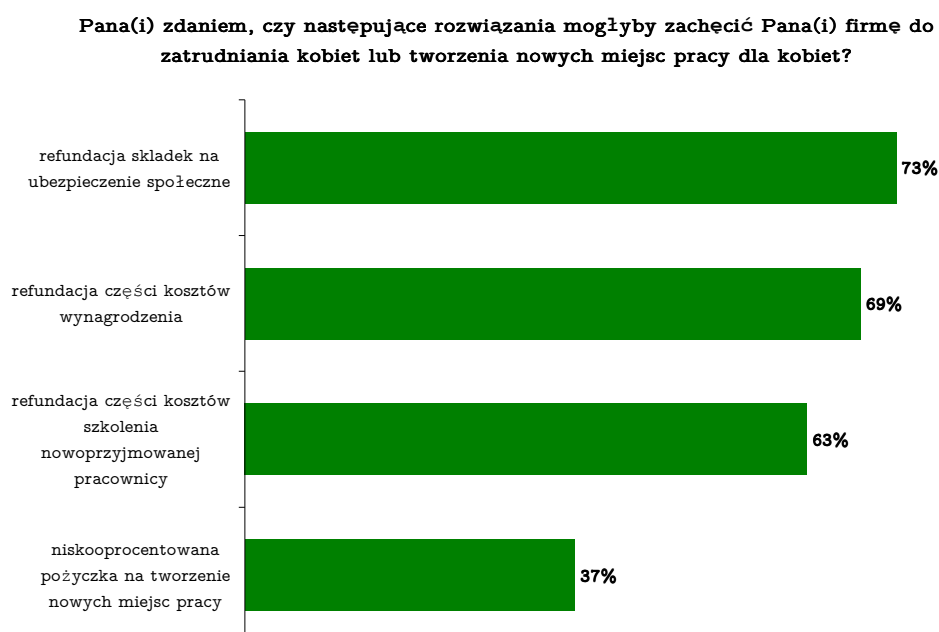
Jeśli chodzi ogólnie o zajmowanie stanowisk kierowniczych przez kobiety, to wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze wyższego szczebla kobiety stanowią 37%, a wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze niższego szczebla 48%. Proporcje te są mniej więcej zbliżone do odsetka kobiet wśród pracowników, jednak warto zauważyć, że kobiety częściej są kierownikami niższego niż wyższego szczebla.

Kobiety zajmują stanowiska kierownicze wyższego szczebla najczęściej w firmach/instytucjach z mieszanego sektora własności (43%). W firmach sektora prywatnego 33% stanowisk kierowniczych wyższego szczebla zajmowane jest przez kobiety, a w sektorze publicznym 36%. 60% osób na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla w pośrednictwie finansowym to kobiety. Duży odsetek kierowni-kobiet jest również w hotelach i restauracjach oraz ochronie zdrowia i pomocy społecznej. 46% stanowisk kierowniczych niższego szczebla w mieszanym sektorze własności zajmowanych jest przez kobiety, w sektorze publicznym 44%, natomiast w prywatnym 41%. W pośrednictwie finansowym kobiety zajmują 76% stanowisk kierowniczych niższego szczebla, w hotelach i w restauracjach 65%, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej oraz w edukacji po 63%.

3.3. Rozwiązania zachęcające do zatrudniania kobiet

Refundacja części kosztów zatrudnienia w największym stopniu zachęciłaby pracodawców do przyjmowania do pracy kobiet.

Pracodawców zapytaliśmy także, jakie rozwiązania zachęciłyby ich firmę do zatrudniania kobiet. Spośród zaproponowanych rozwiązań do zatrudniania kobiet najbardziej zachęcałaby refundacja składek na ubezpieczenie społeczne (73%), części kosztów wynagrodzenia (69%) oraz części kosztów szkolenia nowopryjmowanej pracownicy (63%). Co trzecia firma/instytucja przyjmowałaby więcej kobiet do pracy, gdyby zaoferowano jej niskooprocentowaną pożyczkę na tworzenie nowych miejsc pracy (37%).



Pracodawcy zazwyczaj nie mają pomysłu, co jeszcze można by zrobić, aby zachęcić ich do tworzenia nowych miejsc pracy dla kobiet – 24% odpowiada „trudno powiedzieć”, natomiast 22% twierdzi, że „nic nie można zrobić”. Najczęściej (15%) respondenci deklarują, że do zatrudniania zarówno kobiet jak i mężczyzn zachęciłoby ich obniżenie kosztów zatrudnienia. 12% pracodawców przyjmowałoby kobiety, gdyby ich firma rozwijała się lub miała więcej zamówień. Natomiast 8% pracodawców twierdzi, że w ich firmie są wyłącznie stanowiska dla mężczyzn i nic nie zachęciłoby ich do tworzenia nowych miejsc pracy dla kobiet – najczęściej stanowiska te związane są z pracą fizyczną.

Tylko 3% respondentów wskazywało na rozwiązania skierowane wyłącznie do kobiet. Były to różnego rodzaju propozycje związane z zapewnieniem opieki nad dziećmi oraz zmianami w przepisach o urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Często postulowali oni skrócenie urlopu macierzyńskiego i zmniejszenie ochrony kobiet, aby pracodawcy nie bali się ich zatrudniać. Z drugiej strony chętnie zatrzymaliby stanowisko dla kobiety przebywającej na urlopie wychowawczym lub macierzyńskim, gdyby mogli na ten czas zatrudnić kogoś innego, a Urząd Pracy zwracałby koszty związane z pozostawianiem kobiety na urlopie. Wynika z tego, że część pracodawców nie zna przepisów prawnych obowiązujących w naszym kraju. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje pracę na zastępstwo, również w przypadku kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Natomiast w kwestii zasiłków pobieranych przez kobiety będące na urloпах macierzyńskich to są one wypłacane bądź refundowane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i pracodawca nie ponosi kosztów związanych z pobytem pracownicy na takim urlopie.

„Powinny być jakieś przywileje finansowe; jeśli jest pracownica i byłby jakiś sposób odciążenia z ZUS-u lub innej instytucji; np. jeśli kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego - być może dodatkowa gratyfikacja pozwoliłaby mi w to miejsce zatrudnić kogoś nowego. Może się okazać, że Urząd Pracy nie może mi pomóc finansowo, więc może inną systemową drogą mogłoby to się odbyć; łatwiej byłoby zastąpić kobietę, która zdecydowała się na dziecko i dokładnie jej stanowisko obsadzić nową pracownicą”

„zapewnienie pracownika na okres urlopu macierzyńskiego”

„bardziej liberalne prawo pracy w zakresie socjalnych kwestii typu urlop macierzyński”

„żeby były różnego rodzaju refundacje, a nie żaden przymus przyjmowania pracowników po urlopach macierzyńskich”

„nie tworzyć dodatkowych barier przy zatrudnianiu kobiet - typu dłuższe urlopy macierzyńskie”

„Aby były mniejsze okresy ochronne dla kobiet np. w trakcie urlopu macierzyńskiego”

„umożliwienie refundacji w okresie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego”

„jak najwyższa refundacja kosztów utrzymania pracownika i zapewnienie opieki nad dziećmi w przypadku kobiet posiadających dzieci, czyli zapewnienie przedszkoli, opieki nad dziećmi w czasie choroby, aby absencja pracownic była jak najmniejsza”

„większa możliwość odchowania dzieci: tańsze przedszkola, czy pomoc rodziny, pomoc państwa dla możliwości oddania dziecka do przedszkola, problem zmienowości”

„Żeby chorobowe związane z opieką nad dzieckiem płacił ZUS nie zakład pracy”

3.4. Czynniki brane pod uwagę przy przyjmowaniu do pracy

Przy przyjmowaniu do pracy cechy osobowe kandydata mają największe znaczenie.

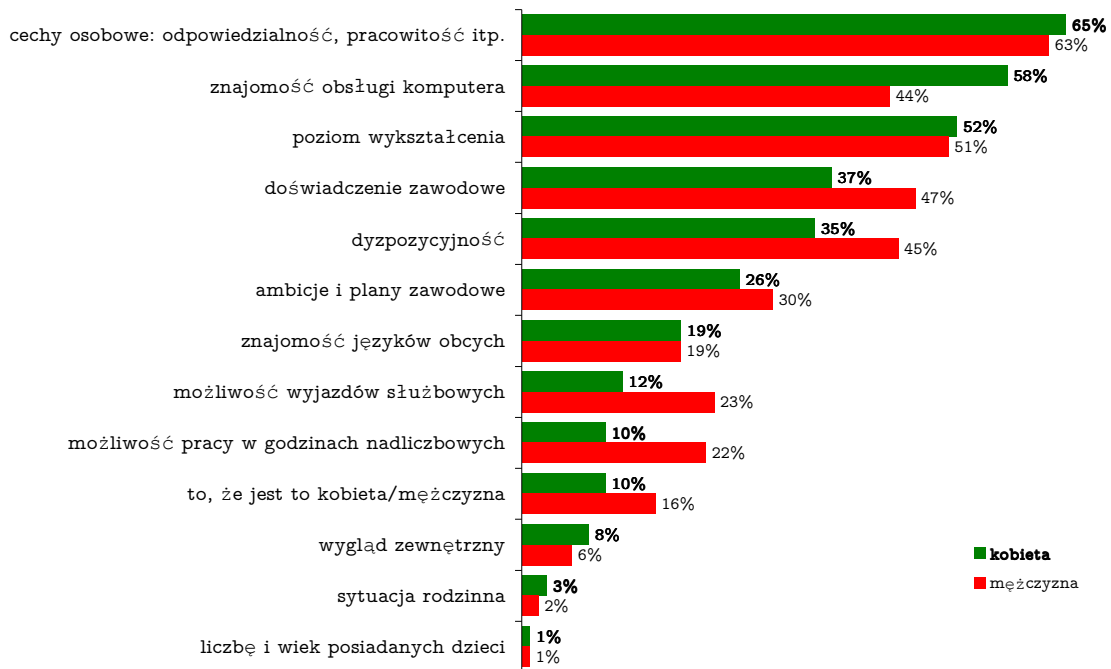
Czynnikiem najczęściej brany pod uwagę przy ocenie kandydata na pracownika są jego cechy osobowe takie jak odpowiedzialność czy pracowitość. Bierze je pod uwagę prawie dwie trzecie pracodawców.

Kolejnymi czynnikami są znajomość obsługi komputera, poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe. Pracodawcy zdecydowanie nie przyznają się do brania pod uwagę czynników takich jak liczba i wiek posiadanych dzieci, sytuacja rodzinna czy wygląd zewnętrzny.

Znajomość obsługi komputera to umiejętność, na którą powinny zwrócić uwagę kobiety poszukujące pracy, ponieważ ponad połowa pracodawców (58%) zdecydowanie bierze ją pod uwagę przy ocenie kandydatki do pracy.

Co ciekawe znajomość języków obcych jest mniej istotna dla pracodawców (52%) a 44% nie zwraca na nią większej uwagi.

Czynniki zdecydowanie brane pod uwagę przy ocenie kandydata na pracownika.



Przy przyjmowaniu do pracy kobiety znacznie ważniejsza niż w przypadku mężczyzny (58% wobec 44%) jest umiejętność obsługi komputera. Kobiety częściej zatrudniane są na stanowiskach biurowych, na których znajomość obsługi komputera jest niezbędna.

W przypadku mężczyzn znacznie częściej brane jest pod uwagę doświadczenie zawodowe (37% wobec 47%). Co ciekawe, kiedy zatrudniany jest mężczyzna znacznie większą rolę odgrywają takie czynniki jak dyspozycyjność, możliwość wyjazdów służbowych oraz praca w godzinach nadliczbowych. Wydaje się, że pracodawcy z góry zakładają, że mężczyźni mogą więcej czasu poświęcić na pracę, a od kobiet nie można tego wymagać, więc rzadziej mają wobec nich takie oczekiwania.

Postrzeganie niektórych prac, szczególnie fizycznych, jako przeznaczonych wyłącznie dla mężczyzn, powoduje także, że pracodawcy częściej zwracają uwagę na płeć w przypadku przyjmowania do pracy mężczyzny (16% wobec 10%).

3.5. Stereotypy przy zatrudnianiu

Pracodawcy dzielą stanowiska na odpowiednie bądź nieodpowiednie dla kobiet.

Duża część pracodawców przy zatrudnianiu pracowników kieruje się stereotypami. Zawody dzielą się w ich opinii na kobiece i męskie, a także na takie, w których liczy się doświadczenie i takie gdzie ważna jest młodość. Trudności jakie mają kobiety ze

znalezieniem pracy mogą wynikać z tego, że więcej jest miejsc pracy postrzeganych jako bardziej odpowiednie dla mężczyzn niż dla kobiet.

W naszym badaniu zadaliśmy pracodawcom pytanie, kogo woleliby zatrudnić w kilku hipotetycznych sytuacjach.

Jeśli w grę wchodziłaby osoba w księgowości, pracodawcy stawiają na kobiety z długim doświadczeniem zawodowym. Mając do wyboru kobietę w wieku 45 lat i kobietę w wieku 25 lat z takim samym wykształceniem, 59% respondentów wybierze tę 45-letnią. Mając do wyboru kobietę i mężczyznę, 60% respondentów wybierze kobietę, a zaledwie co dziesiąty (7%) mężczyznę.

Dokładanie odwrotnie przedstawia się sytuacja, gdy w grę wchodzi stanowisko informatyka. Mając do wyboru kobietę i mężczyznę z takim samym wykształceniem, 63% pracodawców zdecydowałoby się zatrudnić mężczyznę. Natomiast mając do wyboru kobietę w wieku 25 lat i kobietę w wieku 45 lat, 61% respondentów wybrałoby tę młodszą.

Z badań wynika również, że dla części pracodawców płeć i wiek nie są decydującymi czynnikami przy przyjmowaniu do pracy lub nie chcą się oni do tego przyznać.

3.6. Zatrudnienie kobiet: czas pracy i rodzaj umów

Tylko 6% kobiet prowadzi własną działalność gospodarczą, większość jest pracownikami najemnymi.

Respondentki przeważnie pracują dla kogoś, tylko niewielka część z nich zdecydowała się na pracę na własny rachunek. Większość pracujących kobiet (83%) to pracownicy najemnymi, 6% pracuje na własny rachunek, a 11% pracuje w gospodarstwie rolnym albo nieodpłatnie w rodzinnej firmie.

Większość pracujących kobiet ma umowę o pracę na czas nieokreślony (59%). Co piąta ma wprawdzie umowę o pracę, ale na czas określony (20%). 3% kobiet pracuje na umowę zlecenie, a mniej niż co setna na umowę o dzieło lub innego rodzaju umowę. Dwie na sto kobiet pracuje bez formalnej umowy. Pozostałe 16% pracuje w gospodarstwie rolnym lub prowadzi działalność gospodarczą.

Mniej stabilne formy zatrudnienia dotyczą przede wszystkim osób młodych – tylko 29% pracujących kobiet w wieku 18-24 lata ma umowę o pracę na czas nieokreślony, aż 43%

z nich ma umowę na czas określony, 14% pracuje na umowę zlecenie, a 9% pracuje bez umowy. Kobiety należące do starszych grup wiekowych częściej prowadzą własną działalność gospodarczą lub pracują w gospodarstwie rolnym. 71% kobiet w wieku 45-54 lata i 67% kobiet w wieku 55-59 lat pracuje na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zdecydowana większość respondentek pracuje na pełny etat (88%). Pozostałe (12%) pracują mniej niż 40 godzin tygodniowo. Na niepełny etat częściej pracują respondentki w wieku 18-24 lat (33%). Praca na niepełny etat rzadko jest jednak sposobem na łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Na niepełny etat pracuje 20% kobiet, które nie mają dzieci (najczęściej są to młode kobiety), 7% kobiet mających dzieci młodsze niż 1 rok i 16% kobiet mających dzieci w wieku od 1 do 3 lat.

Co trzecia kobieta (31%) pracuje w elastycznych godzinach. Najczęściej są to mieszkanki wsi – w wybranych przez siebie godzinach pracuje 43% z nich. Praca w elastycznych godzinach częściej możliwa jest w miastach powyżej 500 tys. (31%) niż w mniejszych miastach do 100 tys. mieszkańców (18%).

W elastycznych godzinach pracują przeważnie osoby młode – cztery na dziesięć kobiet (40%) w wieku 18-24 lata lub też najstarsze respondentki w wieku 55-59 lat (40%). Kobiety mające dzieci nie pracują w elastycznym czasie pracy częściej od tych, które dzieci nie posiadają, a więc ten sposób organizacji czasu pracy nie przyjął się.

3.7. Praca „na czarno”

17% Polek zdarzyło się w przeszłości pracować bez formalnej umowy o pracę.

Oddzielny blok pytań poświęciliśmy pracy „na czarno”. Okazuje się, że co trzecia kobieta zgodziłaby się podjąć pracę bez formalnej umowy (33%), a co dziesiąta (10%) zdecydowanie by się na to zgodziła. Częściej bez umowy zgodziłyby się pracować kobiety bezrobotne (51%) niż pracujące (31%). Sześć na dziesięć (60%) respondentek nie zgodziłoby się na pracę bez umowy.

Co szóstej Polce (17%) zdarzyło się w przeszłości pracować bez formalnej umowy, a 2% przyznaje, że obecnie pracuje bez umowy.

Pracodawcy najczęściej uzasadniali zatrudnianie osób, bez podpisywania z nimi umowy o pracę, zbyt wysokimi kosztami zatrudnienia (41%). Co czwarty pracodawca (25%), który nie podpisał z pracownicą umowy o pracę, mógł jej więcej płacić, co może być

czynnikiem zachęcającym do podejmowania pracy „na czarno”. Natomiast 22% pracodawców tłumaczyło niepodpisanie umowy chęcią uniknięcia formalności.

Co piąty pracodawca (20%) nie chciał podpisać z pracownicą umowy ze względu na okres próbny. 6% pracodawców uzasadniało brak umowy większą łatwością zwolnienia pracownika, a 5% nie mogło podpisać umowy, ponieważ ich firma nie była zarejestrowana.

Wśród bezrobotnych respondentek bez umowy pracowało w przeszłości 30% kobiet. Częściej praca „na czarno” zdarzała się przede wszystkim kobietom młodym w wieku 18-24 lata (23%) lub 25-34 lata (26%). Częściej także mieszkankom miast powyżej 500 tys. (21%) niż mieszkankom wsi (15%).

„Na czarno” pracuje lub pracowało w ostatniej pracy 9% respondentek w wieku 18-24 lata. Wynika z tego, że młode kobiety są bardziej narażone na pracę bez formalnej umowy.

W czasie wywiadów grupowych bezrobotne kobiety opisywały wiele sytuacji, w których pracodawcy nie chcieli podpisać z nimi umowy, a nierzadko wręcz oszukiwali je nie płacąc za wykonaną pracę.

„W moim przypadku tak się zdarzyło, że na przykład poszłam na jeden dzień do pracy i ja oczekiwałam, że pracodawca przedstawi mi tę umowę. Po całym dniu pracy poszłam do pracodawcy i zapytałam się. Pracodawca mi oznajmił, że pierwszy miesiąc to będzie bez umowy, że on mnie chce sprawdzać, jakim ja będę pracownikiem.” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Wiedziałam, że to jest praca tymczasowa. (...) No i już tam pracuję, daję z siebie wszystko, żeby władza była zadowolona i żebym utrzymała się (...) Po trzech dniach przyjeżdża pani, żeby powiedzieć, że zapomniała przywieźć umowy. I pracuje się tydzień, ciężko. Po czym przyjeżdża się do pracy, żeby podpisać listę i słyszy się, że ja już tu nie pracuję i że mam nie podpisywać listy. I w tym momencie tak, umowa nie podpisana, pieniędzy nie ma.” (grupa najstarsza, Warszawa)

„...prywatna firma sprzątająca, wszystkich chętnie przyjmują. Nawet mnie o wiek nie pytano. Tylko co się okazało? Trzy dni pracuje się za darmo, to jest taki jakby okres próbny i po trzech dniach, przykładowo z dwudziestu osób zostały dwie.”(grupa najstarsza, Warszawa)

3.8. Źródła utrzymania

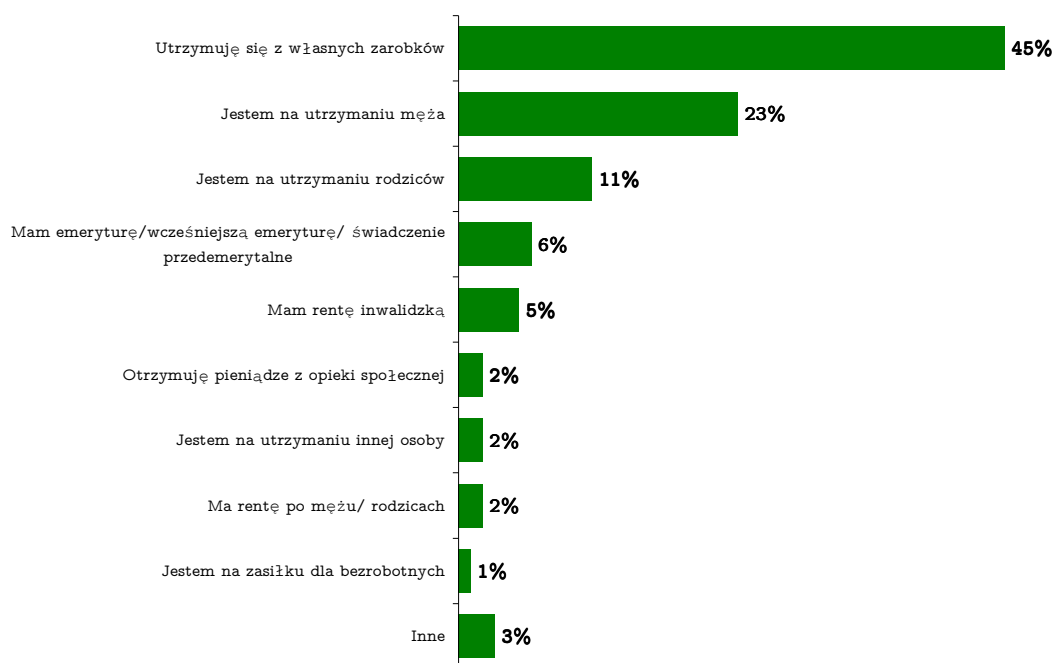
Dla większości respondentek własne zarobki są podstawą utrzymania.

Największa grupa respondentek utrzymuje się przede wszystkim z własnych zarobków (45%). Co czwarta (23%) jest na utrzymaniu męża, a 11% na utrzymaniu rodziców. 6% respondentek ma emeryturę, wcześniejszą emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, a 5% rentę inwalidzką.

Dwie na sto respondentek otrzymuje pieniądze z opieki społecznej (2%), tyle samo jest na utrzymaniu innej niż mąż osoby lub ma rentę po mężu lub rodzicach. Co setna respondentka jest na zasiłku dla bezrobotnych.

Respondentki, które pracują w zdecydowanej większości utrzymują się ze swojej pracy (86%). Zaledwie 7% z nich jest na utrzymaniu męża, a 4% na utrzymaniu rodziców. Przeciwnie respondentki bezrobotne – zazwyczaj utrzymuje je mąż (52%) lub rodzice (20%). 8% bezrobotnych kobiet otrzymuje pieniądze z opieki społecznej, a 3% jest na zasiłku dla bezrobotnych.

Jakie jest Pani podstawowe źródło utrzymania?



Kobiety biernie zawodowo najczęściej należały do najmłodszej (18-24 lata) lub najstarszej (55-59 lat) grupy wiekowej, dlatego 14% z nich utrzymuje się z renty inwalidzkiej, 16% z emerytury, a co piąta (20%) jest na utrzymaniu rodziców. 36% biernych zawodowo kobiet utrzymuje mąż.

4. Mobilność Polek na rynku pracy

4.1. Dotychczasowa liczba miejsc pracy

Co trzecia respondentka pracowała tylko w jednym miejscu pracy.

Polki są mało mobilne na rynku pracy i niechętnie zmieniają pracę. Dla 34% pracujących respondentek ich obecne miejsce pracy jest jedynym w jakim pracowały. 30% pracowało w dwóch miejscach pracy, 19% w trzech, 10% w czterech. Pozostałe 7% w 5 lub więcej miejscach pracy.

Bardziej mobilne są kobiety mieszkające w dużych miastach – 19% mieszkanek miast powyżej 500 tys. oraz 13% mieszkanek miast od 101 do 500 tys. mieszkańców miało 5 lub więcej miejsc pracy, natomiast 43% mieszkanek wsi pracuje cały czas w tym samym miejscu.

Kobiety z wyższym wykształceniem są bardziej skłonne do zmiany pracy, mają też z pewnością większe możliwości – 13% miało 5 lub więcej miejsc pracy. Natomiast 45% kobiet z wykształceniem podstawowym miało tylko jedno miejsce pracy.

4.2. Skłonność do zmiany obecnego miejsca pracy

Co dziewiąta pracująca Polka aktywnie poszukuje innej pracy niż obecnie wykonywana.

Prawie co czwarta (23%) kobieta myśli o zmianie obecnego miejsca pracy, jednak tylko co dziewiąta (11%) aktywnie poszukuje innej pracy. 12% myśli o zmianie pracy, ale nie robi nic w tym kierunku. Natomiast aż 77% respondentek w ogóle nie myśli o zmianie obecnego miejsca pracy.

Najczęściej aktywnie poszukują nowej pracy kobiety w wieku 18-24 lata (27%) i 25-34 lata (20%), z wykształceniem wyższym (15%), mieszkające w miastach powyżej 500 tys. (15%) i w złej sytuacji materialnej (18%). Częściej od kobiet pracujących na umowę na czas nieokreślony (19%) o zmianie pracy myślą te, które pracują na umowę na czas określony (41%) lub na zlecenie (47%). Szukają więc nowej pracy przede wszystkim osoby, które mogą być niezadowolone ze swojej sytuacji oraz te, które mają większe szanse na jej znalezienie.

4.3. Zmiana miejsca zamieszkania ze względu na pracę

Polki bardzo rzadko zmieniają miejsce zamieszkania ze względu na pracę.

Tylko 8% respondentek przeprowadzało się kiedykolwiek w związku z poszukiwaniem pracy lub jej zmianą. 3% przeprowadziło się w obrębie tego samego województwa, 4% w granicach Polski, a co setna (1%) przeprowadziła się za granicę.

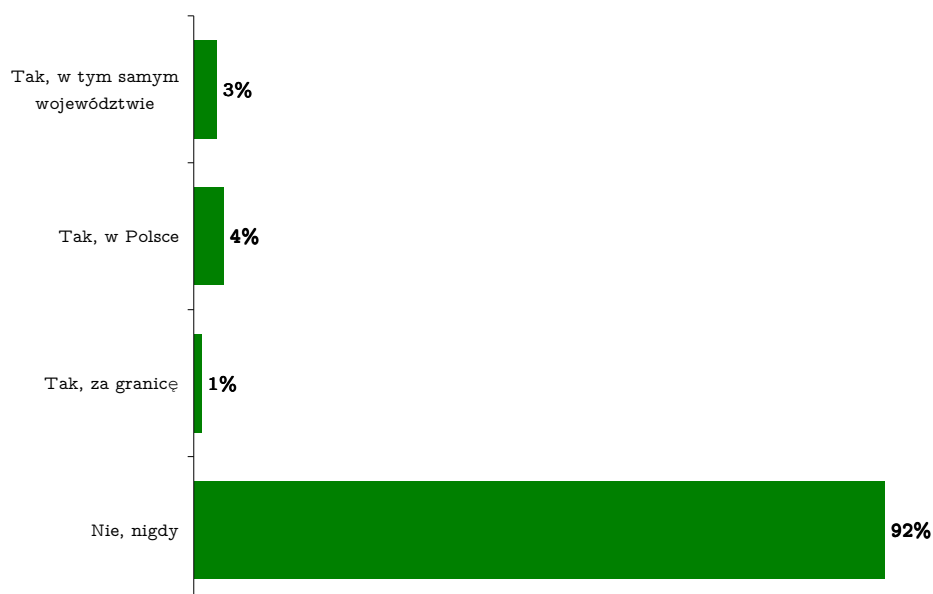
Większość kobiet, które przeprowadzały się w poszukiwaniu pracy, zrobiły to tylko raz (76%), 14% przeprowadzało się dwa razy, a co dziesiąta (10%) trzy razy lub więcej.

Polki niechętnie odnoszą się do pomysłu, aby przeprowadzać się w poszukiwaniu pracy – 64% w ogóle nie byłoby skłonne tego zrobić. 13% przeprowadziłoby się w obrębie tego samego województwa, 20% w granicach Polski, a 19% za granicę.

Częściej przeprowadzały się w poszukiwaniu pracy kobiety z wyższym wykształceniem (13%) niż te z wykształceniem podstawowym (3%). Częściej przeprowadzały się kobiety, które dorastały na wsi lub w miastach do 100 tys. mieszkańców (po 8%) od tych, które wychowały się w miastach powyżej 500 tys. (4%).

Najbardziej skłonne do zmiany miejsca zamieszkania w przyszłości są kobiety w wieku 18-24 lata (69%), respondentki z wykształceniem wyższym (49%) i nie mające dzieci (64%). Wśród kobiet w wieku 18-24 lata aż 42% byłoby skłonne w poszukiwaniu pracy wyjechać za granicę.

Czy kiedykolwiek w związku z poszukiwaniem pracy lub jej zmianą przeprowadzała się Pani do innej miejscowości?



Respondentki bezrobotne (42%) nieco chętniej niż pracujące (38%) przeprowadziłyby się w związku z poszukiwaniem pracy. Różnice pomiędzy tymi dwoma grupami są szczególnie widoczne jeśli chodzi o pracę za granicą, którą byłoby skłonne podjąć 18% kobiet pracujących i 24% bezrobotnych.

4.4. Dodatkowa praca

Większość bezrobotnych kobiet nie dorabia dodatkowo.

6% pracujących respondentek pracuje dodatkowo, a 2% oprócz wykonywania pracy dla kogoś prowadzi dodatkowo działalność gospodarczą. Najczęściej kobiety pracują dodatkowo w jednym miejscu (67%), ale 11% pracuje dodatkowo w trzech lub większej liczbie miejsc pracy.

Najczęściej pracują dodatkowo kobiety w wieku 55-59 lat (13%) oraz 18-24 lata (9%), a także respondentki z wykształceniem wyższym (14%) i z miast od 101 do 500 tys. mieszkańców (12%).

Respondentki, które nie pracują, zazwyczaj nie dorabiają. Tylko 16% z nich podejmowało się w ostatnim roku prac dorywczych. Znacznie częściej dorywczo pracują respondentki bezrobotne (31%) niż bierne zawodowo (11%). Częściej pracują dorywczo mieszkanki miast powyżej 500 tys. (24%) niż mieszkanki wsi (15%) i miast do 100 tys. (13%); osoby w złej sytuacji materialnej (21%) częściej niż te w dobrej (14%).

5. Przyczyny utraty bądź odejścia z pracy

5.1. Przyczyny odejścia z pracy

Kobiety bezrobotne najczęściej traciły pracę, bierne zawodowo same z niej odchodziły.

56% respondentek, które kiedyś pracowały, ale obecnie nie pracują, same odeszły z pracy. Samodzielnie podjęła decyzję o odejściu większość kobiet, które obecnie są bierne zawodowo i nie poszukują pracy (64%). Natomiast kobiety bezrobotne najczęściej pracę traciły (63%).

Więcej niż co czwarta respondentka, która odeszła z pracy (26%) zrobiła to z przyczyn zdrowotnych. Nabycie prawa do wcześniejszej emerytury lub renty było przyczyną zwolnienia się z pracy 25% kobiet, podobny odsetek (26%) zrezygnowało, bo musiał zająć się dziećmi.

Co dziewiąta (11%) kobieta odeszła z pracy, ze względu na niskie zarobki. Wykonywana praca nie odpowiadała 5% natomiast 4% zrezygnowało z pracy z powodu konfliktu z przełożonym i tyle samo zlikwidowało własną firmę.

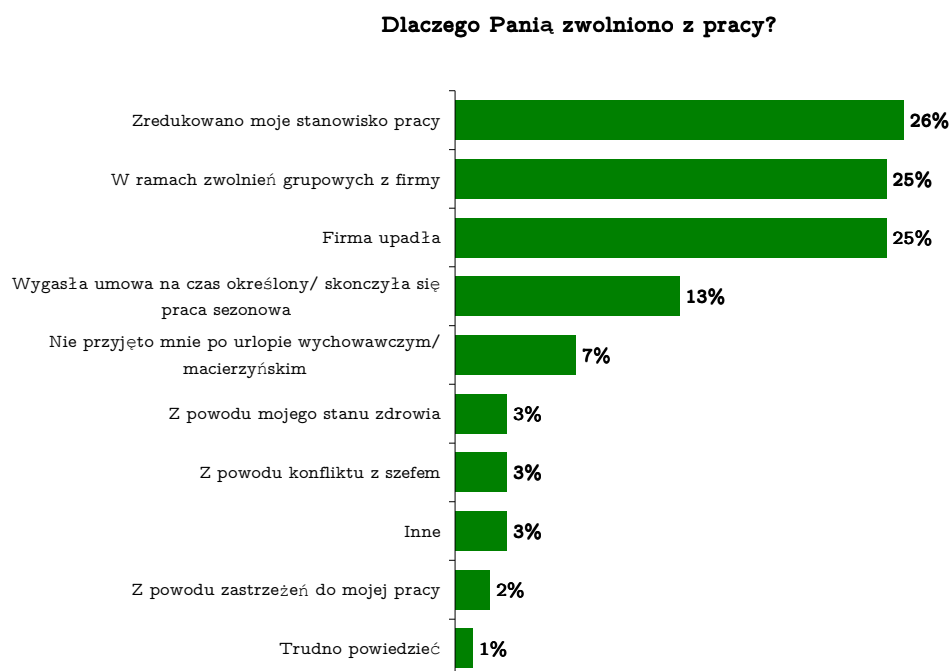


W przypadku czterech na sto (4%) respondentek przyczyną odejścia z pracy było wygaśnięcie umowy. 3% musiało zająć się kimś starszym lub chorym. Sytuacja finansowa gospodarstw domowych 3% kobiet poprawiła się na tyle, że zrezygnowały one z pracy. 2% badanych, które zwolniły się z pracy, zrobiły to ze względu na przeprowadzkę do

innego miasta, tyle samo (2%) z powodu nauki. Co setna (1%) zrezygnowała na skutek konfliktu z innymi pracownikami.

Najczęściej respondentki były zwalniane z pracy w związku z redukcją ich stanowiska pracy (26%), a niewiele mniej na skutek zwolnień grupowych z pracy (25%) lub upadku firmy (25%). 13% zwolnionych z pracy kobiet wygasła umowa o pracę na czas określony lub skończyła się praca sezonowa.

7% kobiet nie zostało przyjęte z powrotem do pracy po urlopie wychowawczym lub macierzyńskim. Trzy na sto (3%) zwolniono z pracy ze względu na zły stan zdrowia np. przedłużające się zwolnienia chorobowe. Tyle samo (3%) respondentek zostało zwolnionych po konflikcie z przełożonym. W przypadku 2% pracodawca miał zastrzeżenia do ich pracy.



5.2. Wycofywanie się z rynku pracy na renty i wcześniejsze emerytury

Zdecydowana większość kobiet wycofuje się z rynku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Zdecydowana większość kobiet wycofuje się z rynku pracy przed ukończeniem 60 roku życia. W wieku 59 lat aktywne zawodowo pozostaje już tylko 21% kobiet.

Wśród kobiet w wieku 30 lat jeszcze 99% potencjalnie należy do siły roboczej, a w wieku 40 lat 95%. Wśród kobiet, które przekroczyły 40 rok życia nasila się proces wycofywania

się z rynku pracy na renty, a w późniejszym wieku na wcześniejsze emerytury. 33% 50-latek jest na rencie lub emeryturze. Duża grupa kobiet wycofuje się z siły roboczej w wieku 55 lat, kiedy mogą przejść na wcześniejszą emeryturę. W wieku 55 lat na rencie lub emeryturze jest 58% kobiet, natomiast w wieku 56 lat już 67%.

Średnio kobiety pozostają aktywne na rynku pracy do 54 roku życia.

Ryzyko, że kobieta przejdzie na wcześniejszą emeryturę wzrasta znacznie po 50 roku życia, kiedy zyskują one takie uprawnienia. Bardzo dużo kobiet odchodzi na wcześniejsze emerytury w wieku 55 lat natomiast średnio jest to 57 lat.

Ryzyko przejścia przez kobietę na rentę wzrasta po ukończeniu przez nią 40 roku życia, a jeszcze bardziej po 50 roku życia. Po 55 roku życia, kobiety nie przechodzą już na renty, lecz na wcześniejsze emerytury.

5.3. Motywy przejścia na rentę

Przejście na rentę prawie zawsze związane jest z utratą zdrowia.

Zdecydowana większość kobiet, które są na rencie, przeszła na nią ze względów zdrowotnych, ponieważ nie mogą pracować (96%). Co setna (1%) przede wszystkim obawiała się utraty pracy. Dwie na sto respondentek (2%) zdecydowały się na rentę głównie dlatego, że zapewnia im ona stałe źródło dochodu, a 1% musiało zająć się dziećmi, wnukami, rodzicami, mężem lub inną osobą wymagającą opieki.

5.4. Motywy przejścia na emeryturę

Do przejścia na wcześniejszą emeryturę zachęca kobiety perspektywa posiadania stałego dochodu.

Przyczyny odejścia na emeryturę są już zupełnie inne. 44% kobiet zdecydowało się na wcześniejszą emeryturę, ponieważ zapewnia im ona stały dochód. 16% kobiet obawiało się utraty pracy lub ją straciło i dlatego wolały przejść na emeryturę. 15% nie może pracować z przyczyn zdrowotnych. 9% zostało do przejścia na wcześniejszą emeryturę zmuszone na skutek presji pracodawcy. Pięć na sto (5%) zdecydowało się na wcześniejszą emeryturę, aby zająć się dziećmi, wnukami, rodzicami, mężem lub inną osobą wymagającą opieki.

6. Poszukiwanie pracy

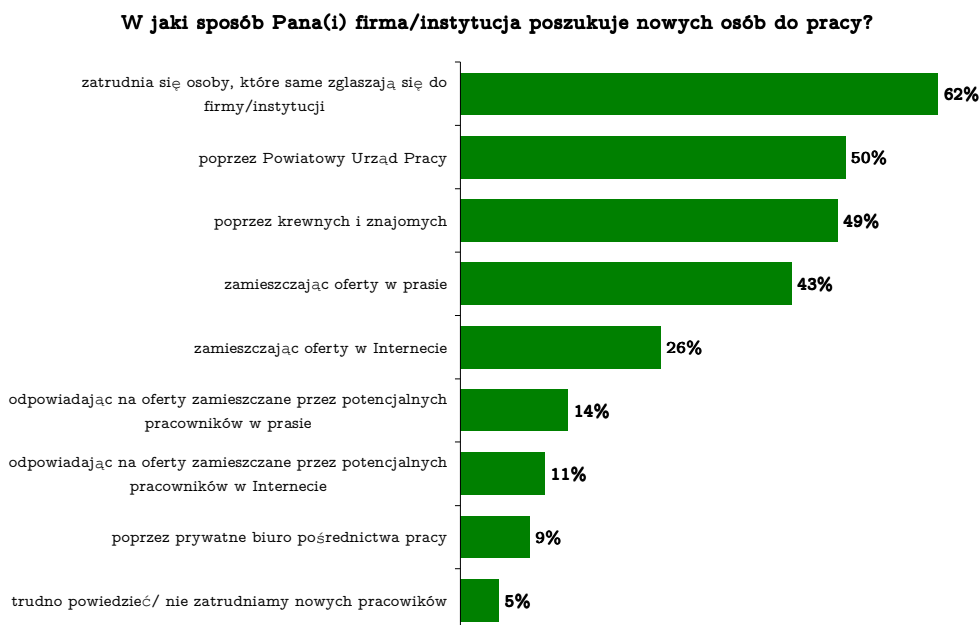
6.1. Sposoby poszukiwania pracowników

Pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby, które same zgłaszają się do firmy w poszukiwaniu pracy.

Najwięcej, bo aż 62% firm, zatrudnia osoby, które same zgłaszają się do firmy/instytucji w poszukiwaniu pracy. Połowa (50%) firm poszukuje pracowników poprzez Powiatowe Urzędy Pracy, a 43% zamieszcza ogłoszenia w prasie.

Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby z polecenia. Bardzo często pracownicy poszukiwani są poprzez krewnych i znajomych (49%). W Internecie ogłoszenia dotyczące wolnych etatów zamieszcza co czwarta firma (26%). Okazuje się, że zamieszczanie przez osoby poszukujące pracy ogłoszeń w prasie i Internecie może być skuteczną drogą jej poszukiwania – na tego rodzaju oferty odpowiada 14% firm w przypadku prasy i 11% w przypadku Internetu.

Co jedenasta firma (9%) korzysta przy poszukiwaniu pracowników z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy.



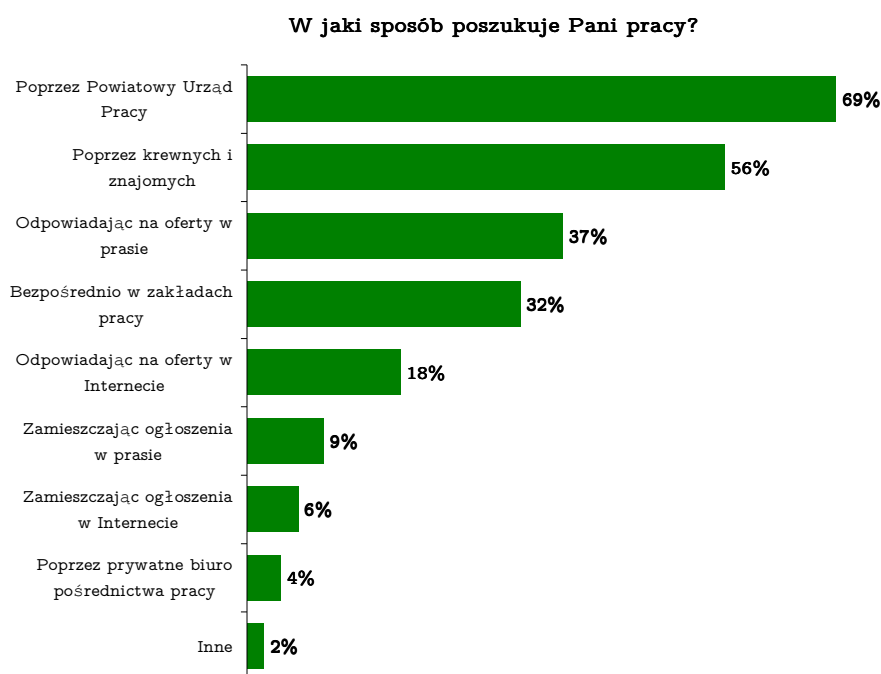
Firmy i instytucje należące do sektora prywatnego częściej od firm/instytucji państwowych (13% wobec 6%) korzystają podczas poszukiwania pracowników z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy. Częściej również szukają one pracowników poprzez krewnych i znajomych – 51% wobec 34%. Częściej od firm/instytucji państwowych zamieszczają ogłoszenia w Internecie oraz w prasie.

6.2. Sposoby poszukiwania pracy

Bezrobotne kobiety najczęściej poszukują pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Więcej niż połowa kobiet (56%) szuka pracy także poprzez krewnych i znajomych. Znaczna część bezrobotnych odpowiada na ogłoszenia zamieszczone w prasie (37%), a 18% odpowiada na ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców w Internecie. Jedynie co dziesiąta (9%) sama zamieszcza swoją ofertę w prasie, a 6% w Internecie.

Prywatne biura pośrednictwa pracy cieszą się bardzo niewielką popularnością, korzysta z nich zaledwie 4% bezrobotnych kobiet. Co trzecia kobieta kontaktuje się natomiast bezpośrednio z zakładami pracy (32%).



Z badań wynika, że nie zawsze bezrobotne wykorzystują najbardziej skuteczne metody poszukiwania pracy. Pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby, które same się do nich zgłaszają, jednak tylko co trzecia bezrobotna kobieta szuka pracy bezpośrednio w firmach/instytucjach. Natomiast okazuje się, że Powiatowe Urzędy Pracy, z których pomocy najczęściej korzystają kobiety, są wykorzystywane jedyni przez połowę pracodawców.

Skuteczne może być również poszukiwanie pracy za pośrednictwem krewnych i znajomych, ponieważ jest to sposób często wykorzystywany nie tylko przez same kobiety, ale także przez pracodawców. Część firm odpowiada na ogłoszenie zamieszczone przez potencjalnych pracowników w prasie i w Internecie, ale kobiety rzadko je

zamieszczają. Natomiast z pomocy prywatnych biur pośrednictwa pracy częściej korzystają pracodawcy.

Kobiety młode, dobrze wykształcone i mieszkanki dużych miast poszukują pracy bardziej aktywnymi metodami. Wśród respondentek w wieku 18-24 lata 47% odpowiada na oferty zamieszczone w prasie, 34% na oferty zamieszczone w Internecie, 13% zamieszcza ogłoszenia w prasie, a 12% w Internecie. Jeśli chodzi o respondentki z wykształceniem wyższym to aż co dziesiąta (11%) korzysta z usług prywatnego biura pośrednictwa pracy, 61% odpowiada na ogłoszenia zamieszczane w prasie, 55% na ogłoszenia zamieszczane w Internecie, a 19% zamieszcza ogłoszenia w Internecie.

Pracy przez Powiatowy Urząd Pracy najczęściej poszukują natomiast mieszkanki małych miast (77%), osoby z wykształceniem podstawowym (78%), w wieku 55-59 lat (78%).

Bezpośrednio w zakładach pracy najczęściej szukają zatrudnienia osoby z wyższym wykształceniem (42%).

Tylko 3% respondentek korzystało z usług prywatnego biura pośrednictwa pracy i prawie połowa z nich (46%) znalazła dzięki temu pracę. Dwie na sto (2%) kobiet korzystało z usług agencji pracy czasowej, a pracę znalazło za jej pośrednictwem prawie dwie trzecie z nich (64%).

Zazwyczaj kobiety poszukiwały pracy wykorzystując więcej niż jedną metodę. Tylko 3% kobiet polegało wyłącznie na Urzędach Pracy. 23% szuka pracy tylko w jeden sposób, ale większość wykorzystuje kilka różnych metod jednocześnie – 37% dwie, 25% trzy.

Wszystkie uczestniczki wywiadów grupowych podkreślały znaczenie osobistych kontaktów, znajomości i informacji otrzymywanych drogą nieformalną w poszukiwaniu pracy.

Osoby młodsze i z większych miast preferowały bardziej aktywne metody poszukiwania pracy – odwiedzanie firm i zostawianie tam CV oraz chodzenie po mieście i zwracanie uwagi na ogłoszenia w oknach sklepów.

„Żeby wszystko rzeczywiście przeczytać, co tam jest, no to ja tak siedzę sobie z godzinkę i sobie wyznaczam ogłoszenia i sobie spisuję na kartkach. Po czym biorę telefon, albo, jeśli jest adres to jadę, dzwonię no i się dowiaduję, jaka to jest praca, co tam trzeba robić dokładnie, jakie godziny pracy.” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Przez jakiś czas szukałam pracy, kupowałam co tydzień Gazetę Wyborczą co poniedziałek rano o szóstej. Przeglądałam ogłoszenia, dzwoniłam, umawiałam się na spotkania, wysyłałam CV.” (grupa najstarsza, Warszawa)

„Chodzę dwie trzy godziny po sklepach, zakładach pracy i pytam się cały czas, czy poszukują, zostawiam papiery, czekam na odpowiedzi, jak odpowiedzi nie ma, to idę z powrotem do tego sklepu i pytam się jaka jest odpowiedź.” (grupa najmłodsza, Żnin)

„ W ciągu tygodnia to powiedzmy może poświęcam 5, 6 godzin, w niektóre miejsca jak idę to słyszę znowu pani jest, przecież tydzień temu pani już tu była, nic dla pani nie mamy. Mnie to tam, po mnie to jakoś spływa, że ktoś to wie, że była tysiąc razy to przyjdę tysiąc jeden. No i to tak nie ma bardzo gdzie chodzić, bo tutaj się wyjdzie na miasto i jest parę sklepów po drodze i się przejdzie tu i tam i jest koniec szukania.” (grupa najmłodsza, Żnin).

6.3. Wysiłki podejmowane w celu znalezienia pracy

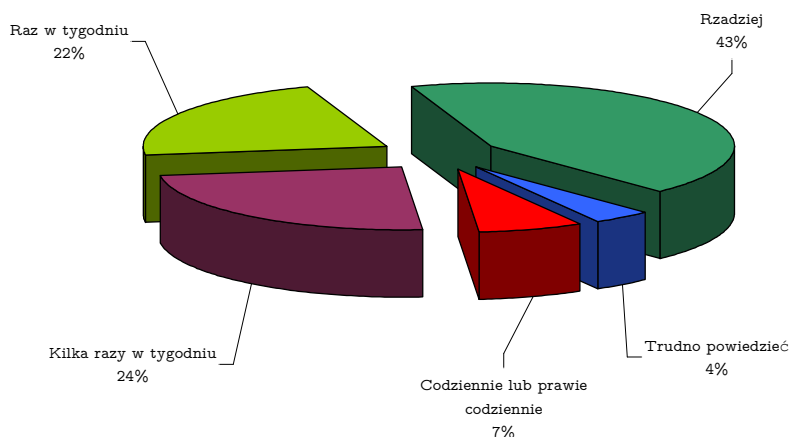
Większość bezrobotnych szuka pracy raz w tygodniu lub rzadziej i poświęcają na to niewiele czasu.

Siedem na dziesięć (71%) bezrobotnych kobiet jest przekonane, że zrobiły wszystko co było możliwe, aby znaleźć pracę. 29% przyznaje, że nie zrobiły jeszcze wszystkiego.

O tym, że zrobiły wszystko co było można, aby znaleźć pracę przekonane są najczęściej kobiety w wieku 45-54 lat (86%) lub 55-59 lat (84%). Natomiast kobiety w wieku 18-24 lat często są zdania, że nie zrobiły wszystkiego co mogły (46%). Kobiety z wykształceniem podstawowym (84%) i zasadniczym zawodowym (82%) uważają na ogół, że aby znaleźć pracę zrobiły wszystko co mogły. Kobiety z wykształceniem średnim i pomaturalnym (42%) oraz z miast powyżej 500 tys. mieszkańców (49%) często są zdania, że mogły zrobić więcej.

Bezrobotne kobiety dość niewiele czasu poświęcają na działania związane z poszukiwaniem pracy. 43% podejmuje takie działania rzadziej niż raz w tygodniu. Jest jednak także grupa bardziej aktywna – 7% kobiet szuka pracy codziennie lub prawie codziennie, a 24% kilka razy w tygodniu. Co piąta kobieta (22%) podejmuje działania związane z poszukiwaniem pracy mniej więcej raz w tygodniu.

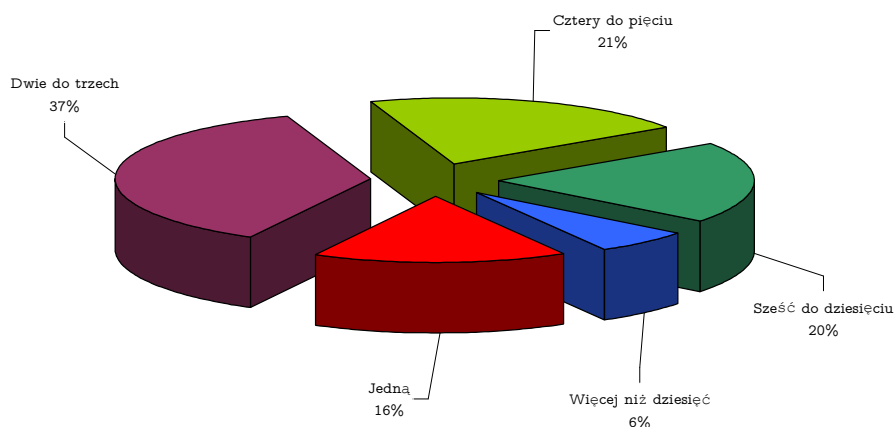
Jak często podejmuje Pani działania związane z poszukiwaniem pracy?



Codziennie albo prawie codziennie szukają pracy najczęściej bezrobotne kobiety z wykształceniem wyższym (17%). Rzadziej niż raz w tygodniu szukają pracy kobiety w wieku 55-59 lat (52%) i mieszkanki wsi (55%).

Respondentki częściej podejmują działania związane z poszukiwaniem pracy im krócej pozostają bez zatrudnienia. Codziennie lub prawie codziennie poszukuje pracy 16% kobiet, które są bezrobotne od mniej niż roku i tylko 6% kobiet, które nie mają pracy od 10 lub więcej lat. Aż 57% kobiet, które nie mają pracy od 10 lub więcej lat, poszukuje zatrudnienia rzadziej niż raz w tygodniu, w porównaniu do 27% kobiet, które nie mają pracy krócej niż od roku.

Ile godzin średnio tygodniowo poświęca Pani na poszukiwanie pracy?



Nawet jeśli respondentki poszukują pracy kilka razy w tygodniu, to poświęcają na to niewiele czasu. Tylko 6% kobiet poszukujących pracy co najmniej raz w tygodniu poświęca na to więcej niż 10 godzin tygodniowo. Co piątej ankietowanej zajmuje to od 6

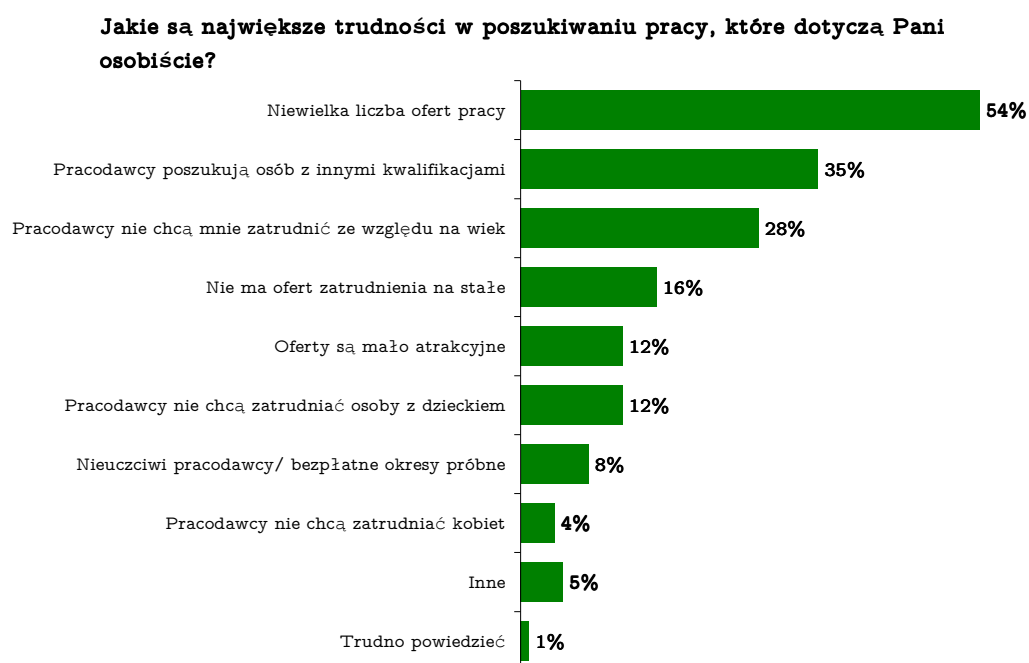
do 10 godzin, a 21% od czterech do pięciu godzin. 37% respondentek poszukuje pracy przez mniej więcej 2-3 godziny tygodniowo, a 16% tylko godzinę tygodniowo.

6.4. Trudności w poszukiwaniu pracy

Niewielka liczba ofert najbardziej utrudnia kobietom poszukiwanie pracy.

Dla ponad połowy kobiet poszukujących pracy (54%) największym utrudnieniem jest niewielka liczba ofert pracy. Co trzecia bezrobotna (35%) nie może znaleźć zatrudnienia, bo pracodawcy poszukują osób z innymi kwalifikacjami. 28% ma problemy, ponieważ pracodawcy nie chcą ich zatrudniać ze względu na wiek.

Największe problemy ze znalezieniem pracy związane z wiekiem mają kobiety w wieku 45-54 lata (67%) oraz 55-59 lat (82%). Natomiast kobiety z wykształceniem podstawowym mają często problem ze znalezieniem zatrudnienia (44%), ponieważ pracodawcy poszukują osób z innymi kwalifikacjami.



W wielu przypadkach problemem jest znalezienie satysfakcjonującej oferty pracy. 16% kobiet spotkało się z brakiem ofert pracy na stałe, a 12% uważa, że oferty są mało atrakcyjne. 8% bezrobotnych kobiet zetknęło się z nieuczciwymi pracodawcami np. proponującymi bezpłatne okresy próbne.

Mała atrakcyjność ofert jest problemem przede wszystkim kobiet młodych (19% - 18-24 lata) oraz bezrobotnych z wykształceniem wyższym (21%).

Co ósma respondentka (12%) ma problem, ponieważ pracodawcy nie chcą zatrudniać osoby z dzieckiem. Cztery na sto (4%) spotkało się z tym, że pracodawcy, w ogóle nie chcą zatrudniać kobiet.

Niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet z dziećmi dotyka przede wszystkim bezrobotne w wieku 25-34 lata (21%) oraz kobiety z małymi dziećmi do 1 roku życia (39%).

Również uczestniczki wywiadów grupowych twierdziły, że jednym z najważniejszych problemów związanych z poszukiwaniem pracy, jest niewielka liczba ofert. W szczególności podzielały tę opinię mieszkanki mniejszych miast oraz osoby w starszym wieku. Ponadto respondentki wskazywały na niewielką atrakcyjność ofert związaną z niskim wynagrodzeniem i koniecznością dalekich dojazdów. Często kobiety spotykają się również z nierealnymi oczekiwaniami pracodawców, którzy chcieliby zatrudniać osoby młode, ale już posiadające kilkuletnie doświadczenie.

Negatywnymi zjawiskami na rynku pracy, na jakie wskazywały respondentki były: niechęć pracodawców do zatrudniania na umowy stałe oraz zatrudnianie na kilkudniowe okresy próbne, za które nie otrzymuje się wynagrodzenia i najczęściej nie zostaje się później zatrudnionym.

„Jak ja mam dojeżdżać 30 km codziennie do pracy, gdzie mi zapłacą 500 złotych, to na sam miesięczny wydam 300 złotych prawie, reszta na czynsz, a gdzie na życie?” (grupa najstarsza, Żnin)

„Najlepiej żeby miała dwadzieścia kilka lat, była po studiach, miała 3-5 lat doświadczenia i znała 2 języki, albo nawet 3; tylko skąd wziąć to doświadczenie?”, „śmieszę mnie ogłoszenia typu – 25 lat i pięcioletnie doświadczenie; młoda, jeszcze musi być piękna” , „w danym zawodzie najlepiej mając 23 – 25 lat; ostatnio było takie ogłoszenie, do 30 lat i 10 lat praktyki; przeproszam bardzo, człowiek kończy studia mając te 25 lat i gdzie tutaj taką praktykę znaleźć? to jest nierealne, ludzie mają strasznie duże wymagania” (grupa najmłodsza, Warszawa).

6.5. Idealna praca

Najważniejszą cechą pracy jest zdaniem Polek wysokość wynagrodzenia.

Najważniejszą cechą pracy (zarówno dla respondentek pracujących i bezrobotnych) jest wysokość wynagrodzenia (78%). Jest ona zdecydowanie ważniejsza niż jakiegokolwiek inne kryterium brane pod uwagę przy ocenie miejsca pracy.

Dla 36% ankietowanych jedną z najważniejszych cech pracy jest przyjemna atmosfera i sympatyczni ludzie. Nieco mniej niż co trzecia Polka wskazuje natomiast na to, że praca powinna być ciekawa i niemonotonna a odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą nie powinna być zbyt duża (po 30%).

28% respondentek ocenia miejsce pracy pod względem zgodności z kwalifikacjami lub zawodem. Dla 18% liczy się możliwość uczenia się nowych rzeczy, a dla 12% możliwość awansu. Co dziewiąta respondentka (11%) ceni pracę, która nie wymaga zostawiania po godzinach. Dla 8% powinna ona wiązać się z wyzwaniami, dla pięciu na sto (5%) zapewniać prestiż i uznanie.

Jakie cechy pracy są dla Pani najważniejsze?



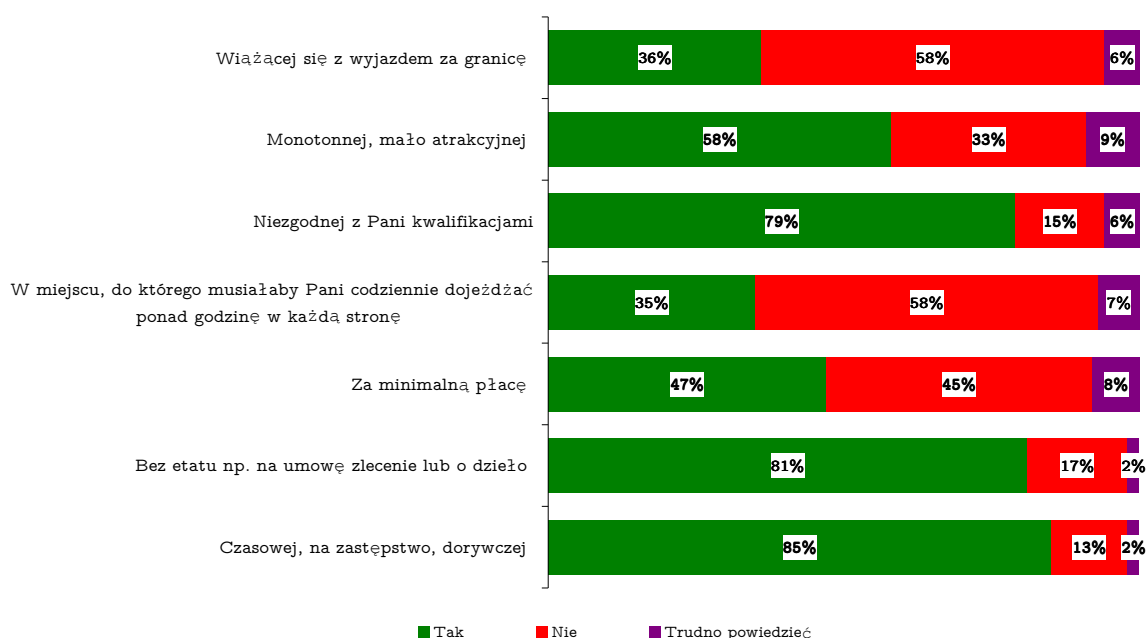
Takie cechy pracy jak zgodność z kwalifikacjami (47%), żeby była ciekawa (38%), możliwość uczenia się nowych rzeczy (24%), możliwość awansu (20%) oraz zapewnienie prestiżu (10%) ważniejsze są dla kobiet z wyższym wykształceniem.

Szukające pracy respondentki nie podjęłyby się jednak każdej pracy, którą by znalazły. 58% nie podjęłoby się pracy wiążącej się z wyjazdem za granicę (jednak co trzecia 36% zdecydowałaby się na nią). Tyle samo bezrobotnych kobiet nie podjęłoby się pracy w miejscu, do którego musiałyby codziennie dojeżdżać ponad godzinę w każdą stronę.

Również monotonia nie jest pożądaną cechą pracy mimo to 58% bezrobotnych zdecydowałoby się na taką pracę. Praca za minimalną płacę jest nie do zaakceptowania dla 45% respondentek, ale 47% bezrobotnych zaakceptowałoby niskie zarobki.

Zdecydowana większość bezrobotnych podjęłaby się pracy czasowej, na zastępstwo lub dorywczej (85%), bez etatu np. na umowę o dzieło lub zlecenie (81%) oraz niezgodnej z kwalifikacjami (79%).

Obecnie poszukuje Pani pracy. Czy podjęłaby się Pani pracy...



Kobiety oceniające swoją sytuację materialną jako złą, częściej podjęłyby się pracy bez względu na jej warunki, niż kobiety w dobrej sytuacji materialnej. Na przykład pracy dorywczej podjęłyby się 89% kobiet w złej sytuacji materialnej i 78% w dobrej, a pracy za minimalne wynagrodzenie 58% kobiet w złej sytuacji i 40% w dobrej.

Bezrobotne z wyższym wykształceniem mniej chętnie od pozostałych podjęłyby się pracy monotonnej (35%), niezgodnej z kwalifikacjami (72%), za minimalną płacę (31%). Praca wiążąca się z wyjazdem za granicę najbardziej interesująca jest dla bezrobotnych respondentek w wieku 18-24 lat (45%) oraz mających wyższe wykształcenie (44%).

7. Współpraca firm/institucji z Urzędami Pracy

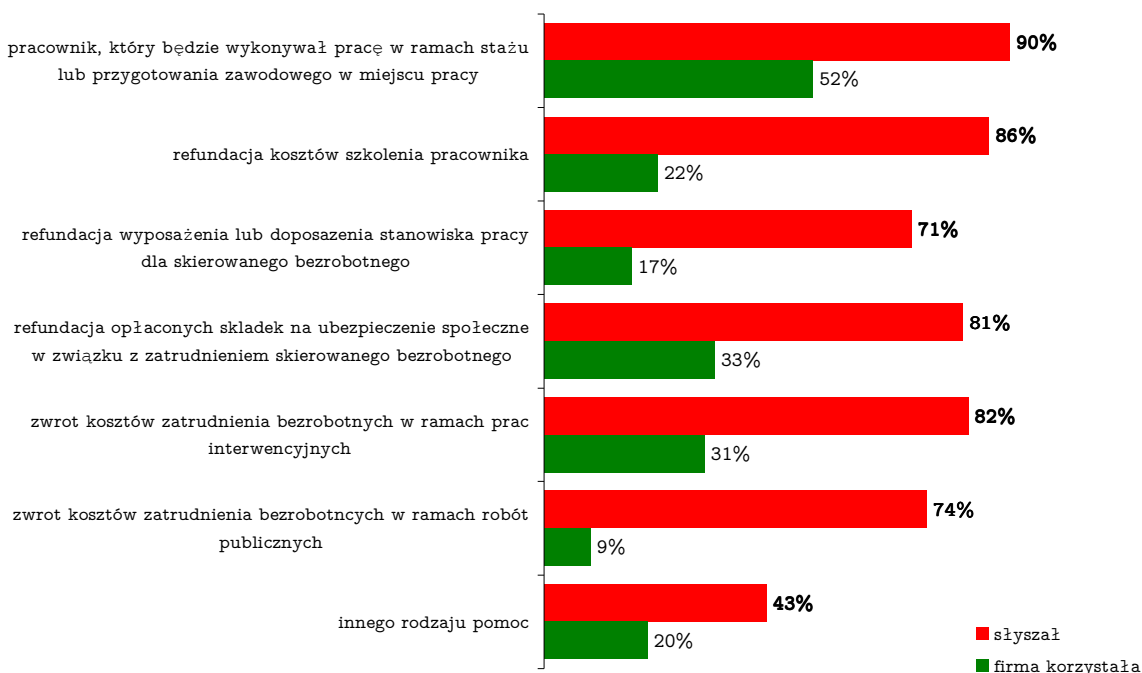
7.1. Wiedza o działaniach Urzędów Pracy w zakresie wspierania zatrudnienia

Pracodawcy są dobrze poinformowani o możliwościach współpracy z Urzędami Pracy.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, są na ogół dobrze poinformowani, jeśli chodzi o możliwość uzyskania z Urzędu Pracy wsparcia w przypadku tworzenia nowego miejsca pracy lub zatrudniania pracownika. Aż 90% pracodawców słyszało, że za pośrednictwem Urzędu Pracy można zatrudnić pracownika, który będzie wykonywał pracę w ramach stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy. 86% ankietowanych słyszało o możliwości refundacji szkolenia pracownika, 82% o możliwości uzyskania zwrotu kosztów zatrudnienia bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych, a 81% o refundacji opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego.

Stosunkowo najmniej, bo tylko 71% respondentów słyszało o refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. 74% słyszało o zwrocie kosztów zatrudnienia bezrobotnych w ramach robót publicznych, a 43% o możliwości uzyskania innego rodzaju pomocy.

Działania urzędów pracy w zakresie wspierania zatrudnienia



7.2. Korzystanie z pomocy w tworzeniu nowych miejsc pracy

Dwie na trzy firmy skorzystały z pomocy UP w tworzeniu nowych miejsc pracy.

W badanych firmach i instytucjach wiedza na temat pomocy udzielanej przez Urzędy Pracy w tworzeniu nowych miejsc pracy jest powszechna, co przekłada się na duży odsetek firm/instytucji korzystających z takiej pomocy (61%). Najczęściej firmy/instytucje zatrudniały za pośrednictwem Urzędu Pracy pracowników na staże lub przygotowanie zawodowe (52%).

Prawie o połowę mniej firm (33%) skorzystało z opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego oraz ze zwrotu kosztów zatrudnienia bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych (31%). Co piąta firma lub instytucja (22%) otrzymała od urzędu pracy refundację kosztów szkolenia pracownika.

Najmniejszym powodzeniem wśród firm/instytucji (9%) cieszyła się pomoc Urzędu Pracy polegająca na zwrocie kosztów zatrudnienia bezrobotnych w ramach robót publicznych. 17% firm skorzystało natomiast z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy skierowanego bezrobotnego.

Pracowników skierowanych przez urzędy pracy w ramach programów wspierających zatrudnienie częściej zatrudniają firmy i instytucje z sektora publicznego. Różnica widoczna jest szczególnie jeśli chodzi o zatrudnianie pracowników w ramach stażu lub przygotowania zawodowego. Tego rodzaju pracowników przyjmuje 68% firm z sektora publicznego oraz 49% firm z sektora prywatnego. W ramach robót publicznych pracowników przyjęło 14% firm i instytucji publicznych oraz 7% firm prywatnych.

Przynajmniej wśród większych firm, które zostały objęte tym badaniem, częste było korzystanie ze wsparcia oferowanego przez Urzędy Pracy firmom i instytucjom zatrudniającym bezrobotnych.

7.3. Skuteczność działań Urzędów Pracy

Duża część firm, które zatrudniały kobiety skierowane przez Urząd Pracy, podpisuje z nimi umowy na dłużej.

Rozwiązania stosowane przez Urzędy Pracy w zakresie wspierania zatrudniania bezrobotnych okazują się być dosyć skuteczne. W 69% firm i instytucji, duża część

zatrudnionych bezrobotnych pracuje lub pracowała dłużej niż wymaga tego Urząd Pracy, w tym w 35% firm było tak w przypadku wszystkich pracowników zatrudnionych z polecenia Urzędu Pracy.

Wyniki te wskazują na skuteczność metod stosowanych przez Urzędy Pracy. Pracownicy nie są zatrudniani jedynie na czas wymagany przez Urząd, po którym to czasie firma mogłaby zatrudnić następnego pracownika w ramach subsydiowanych miejsc pracy. W większości przypadku pracownicy dłużej utrzymują swoje miejsca pracy. Chociaż w mniej niż co piątej (20%) firmie/instytucji pracownicy zatrudnieni w ramach tych rozwiązań pracowali jedynie przez okres wymagany przez Urząd Pracy.

Zatrudnienie skierowanych na subsydiowane miejsca pracy okazuje się trwalsze w sektorze prywatnym. W co trzeciej firmie (34%), która kogoś zatrudniła, osoby te pracowały dłużej niż przez okres wymagany przez Urząd Pracy lub nadal pracują. W 39% firm przynajmniej część pracowała dłużej. Natomiast co czwarta (25%) instytucja/firma publiczna zatrudniała bezrobotnych tylko przez okres wymagany przez Urząd Pracy i można się domyślić, że na ich miejsce przyjmowano następnych, których zatrudnienie znowu było subsydiowane. Jednak w 70% firm/instytucji publicznych przynajmniej część skierowanych bezrobotnych utrzymała swoje miejsce pracy dłużej niż było to wymagane.

Firmy zadowolone są z możliwości tworzenia subsydiowanych miejsc pracy. Świadczy o tym fakt, że zdecydowana większość (80%) firm, które korzystały w przeszłości z pomocy Urzędów Pracy, chce skorzystać z niej również w przyszłości. Blisko połowa firm/instytucji (48%) zdecydowanie chce skorzystać z tego rodzaju pomocy. Również 47% firm, które nie tworzyły w przeszłości subsydiowanych miejsc pracy rozważa taką możliwość, w tym 12% zdecydowanie.

8. Ocena funkcjonowania Urzędów Pracy

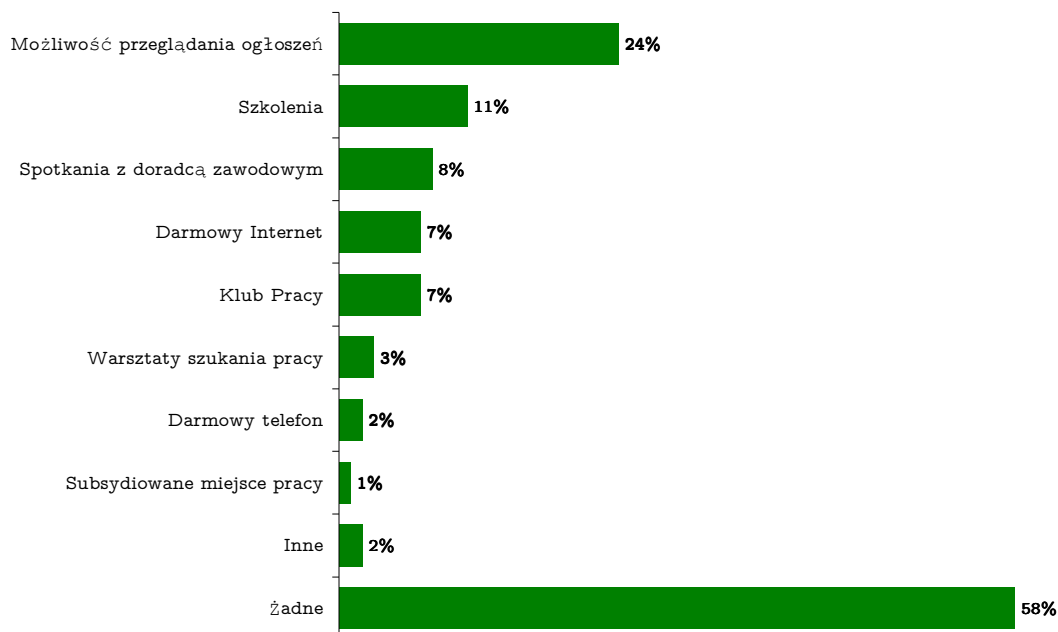
8.1. Pomoc w znalezieniu pracy

Bezrobotne kobiety najchętniej korzystają z możliwości bezpłatnego przeglądania ogłoszeń.

42% bezrobotnych kobiet skorzystało z jednej z wymienionych form pomocy Urzędów Pracy lub ośrodków pomocy społecznej w znalezieniu pracy. Najczęściej była to możliwość przeglądania ogłoszeń (24%), co dziewiąta (11%) bezrobotna kobieta skorzystała ze szkoleń, 8% spotkało się z doradcą zawodowym a 7% korzystało z darmowego Internetu i tyle samo należało do Kluby Pracy.

Małym zainteresowaniem cieszą się wśród bezrobotnych warsztaty szukania pracy (3%) i darmowe korzystanie z telefonu (2%). Możliwe jest także, że są one mało dostępne.

Czy korzystała Pani z następujących form pomocy w znalezieniu pracy oferowanych przez Urzędy Pracy lub ośrodki pomocy społecznej?

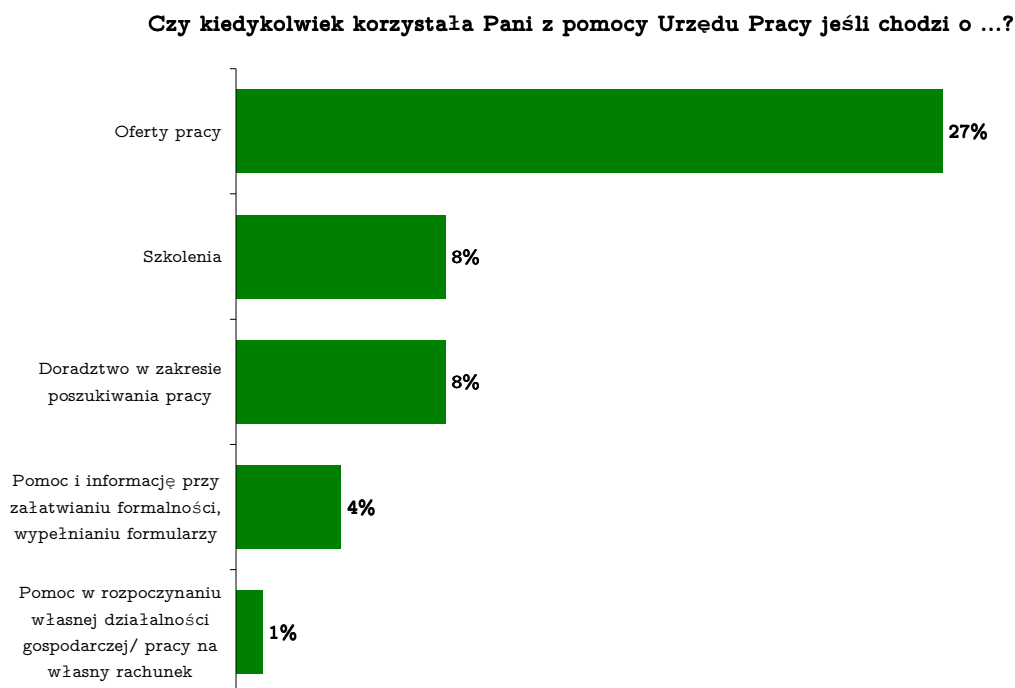


Bezrobotne z wyższym wykształceniem częściej korzystają z Klubów Pracy (15%), darmowego Internetu (15%) oraz ze spotkań z doradcą zawodowym (18%). Kluby pracy najpopularniejsze są w regionach dolnośląskim (13%) i wielkopolskim (15%). Z darmowego Internetu (21%) i telefonu (10%) najchętniej korzystają mieszkanki miast.

8.2. Ocena Urzędów Pracy

Urzędy pracy są źle oceniane, jeśli chodzi o oferty pracy, a zdecydowanie lepiej w zakresie szkoleń i doradztwa.

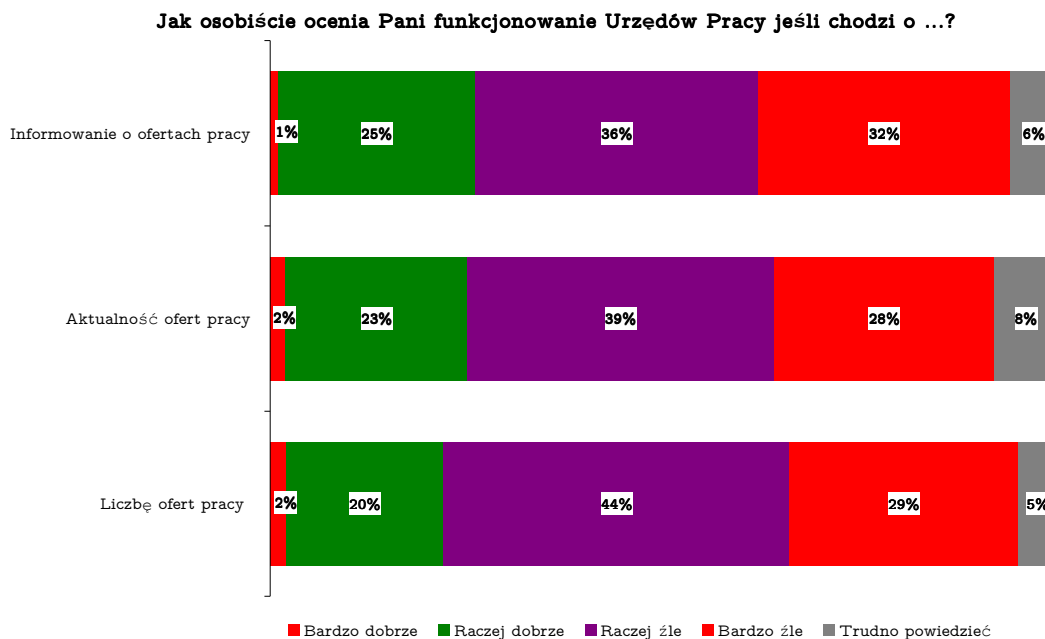
W Urzędzie Pracy jako bezrobotna zarejestrowana jest co trzecia niepracująca Polka (35%) - 77% kobiet bezrobotnych oraz 19% kobiet biernych zawodowo. Najczęściej rejestrują się kobiety w wieku 25-34 lata (54%) oraz 35-44 lata (52%).



Więcej niż co czwarta (27%) respondentka korzystała z pomocy Urzędów Pracy, jeśli chodzi o oferty pracy.

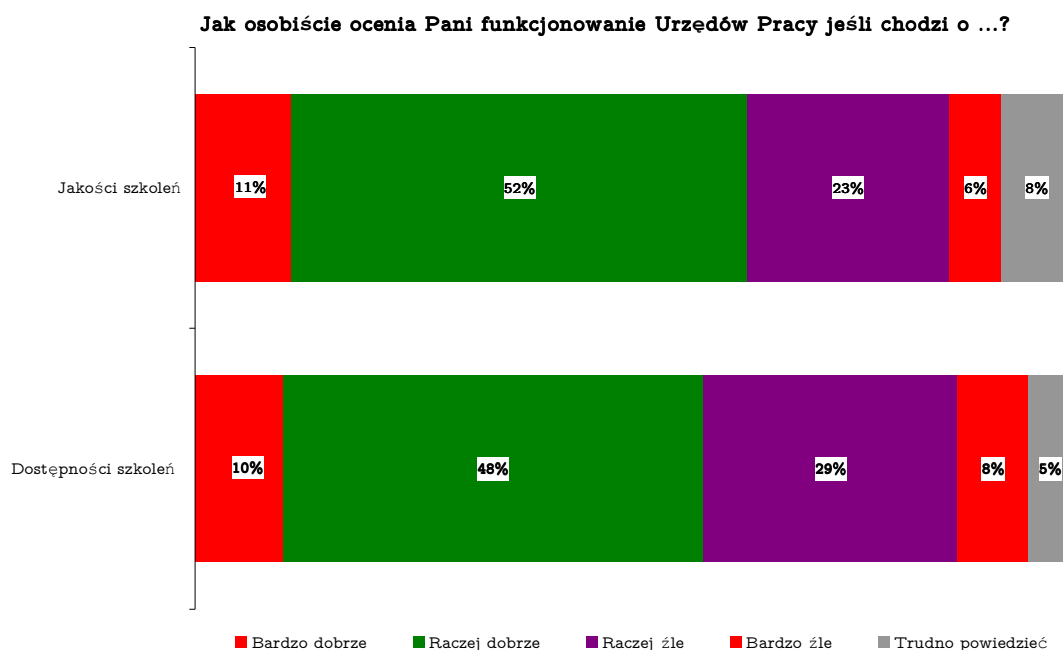
Liczbę ofert pracy dobrze ocenia 22% respondentek, które korzystały z pomocy UP w tym zakresie, a aktualność tych ofert dobrze ocenia co czwarta z nich (25%). Urzędy Pracy dobrze informują o ofertach zdaniem 26% respondentek.

Większość kobiet, które korzystały z usług Urzędów Pracy w zakresie ofert pracy, ocenia ich funkcjonowanie źle. 73% ankietowanych kobiet nie jest zadowolona z liczby ofert pracy, 67% z aktualności ofert pracy, a 68% z informowania o ofertach.



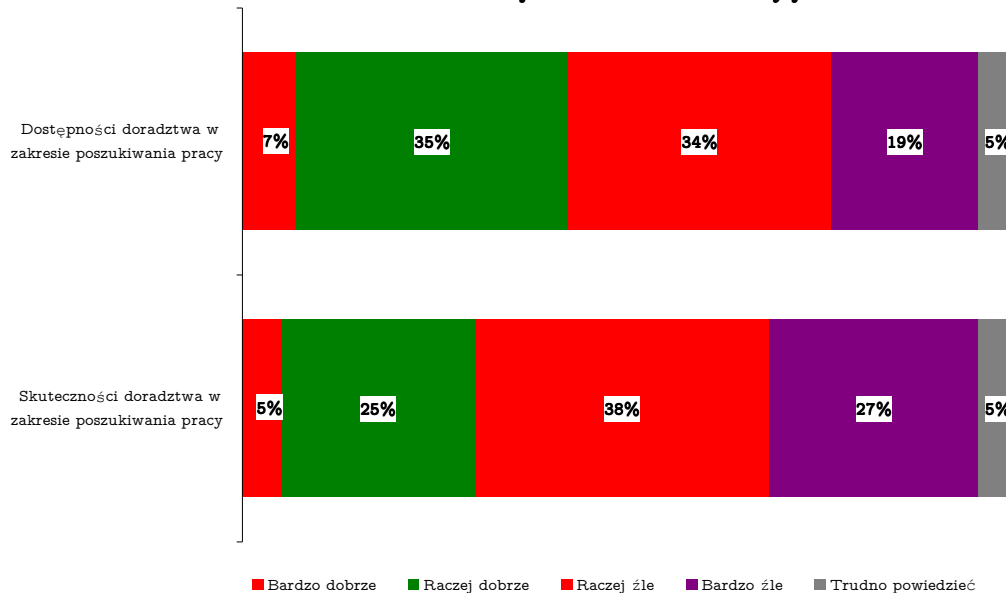
8% Polek w wieku 18-59 lat korzystało z usług Urzędu Pracy, jeśli chodzi o szkolenia.

Dostępność szkoleń oceniana jest dobrze przez większość kobiet, które brały w nich udział (58%), a jeszcze większa grupa dobrze oceniła jakość szkoleń (63%). 37% respondentek źle oceniana dostępność szkoleń a 29% uważa, że są one niskiej jakości.



Jedynie osiem na sto (8%) respondentek korzystało z doradztwa Urzędów Pracy w zakresie poszukiwania pracy. Skuteczność doradztwa dobrze oceniła zaledwie co trzecia z nich (30%), a pozytywnie o jego dostępności wypowiadało się 42% kobiet.

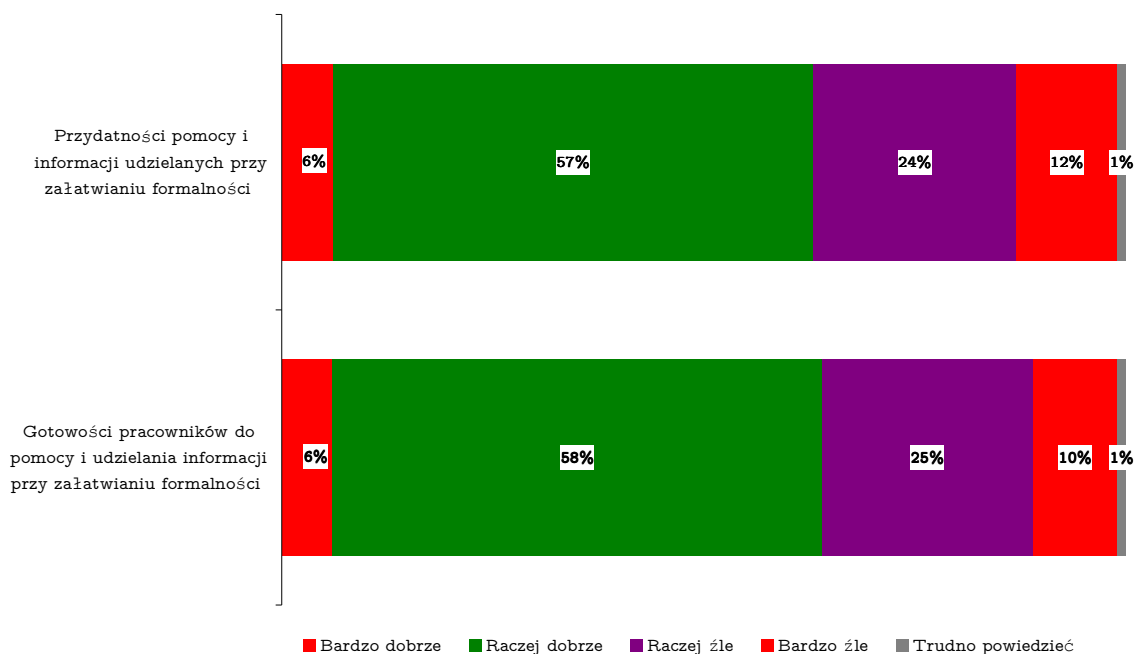
Jak osobiście ocenia Pani funkcjonowanie Urzędów Pracy jeśli chodzi o ...?



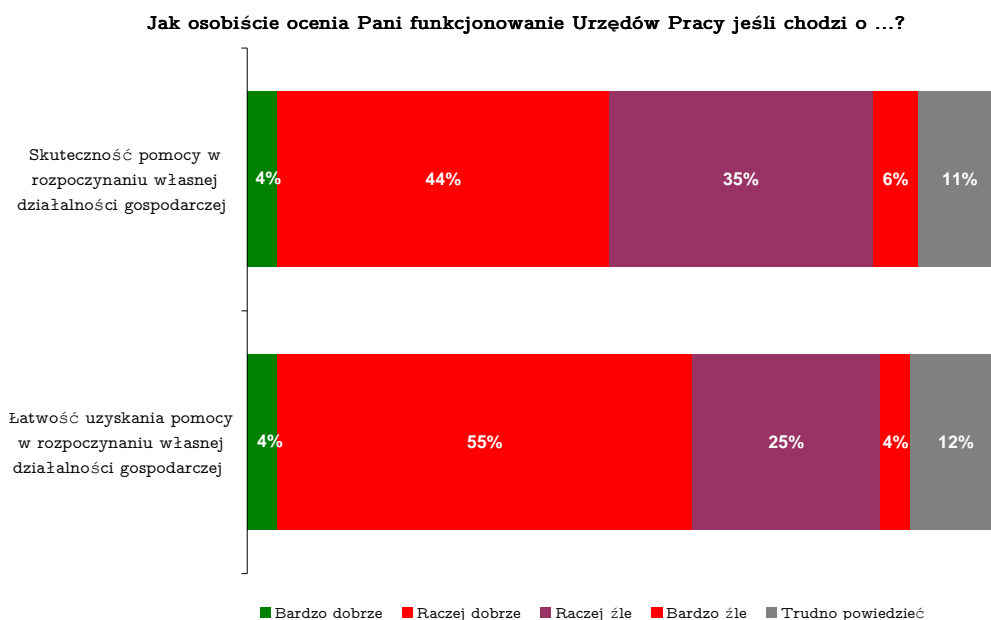
Niewiele bo zaledwie cztery na sto respondentek (4%) skorzystały z pomocy i informacji Urzędu Pracy przy załatwianiu formalności i wypełnianiu formularzy.

Gotowość pracowników Urzędu Pracy do tego rodzaju pomocy została oceniona dobrze przez 64% kobiet, które z niej skorzystały. Przydatność tych informacji dobrze oceniło 63% respondentek. Natomiast 35% kobiet, które korzystały z pomocy urzędu przy załatwianiu formalności, źle ocenia gotowość pracowników do pomocy, a 36% źle ocenia przydatność pomocy i uzyskanych informacji.

Jak osobiście ocenia Pani funkcjonowanie Urzędów Pracy jeśli chodzi o ...?



Tylko co setna (1%) respondentka skorzystała z pomocy Urzędu Pracy w rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej. 59% z nich ocenia, że łatwo było uzyskać taką pomoc, a 48% twierdzi, że była ona skuteczna. Trudno było uzyskać pomoc zdaniem 29% respondentek, a 41% ocenia ją jako nieskuteczną.



Podsumowując Urzędy Pracy są oceniane źle, jeśli chodzi o oferty pracy, znacznie lepiej jednak w zakresie szkoleń, doradztwa i pomocy w załatwianiu formalności. Jednak z tych dobrze ocenionych usług korzystał niewielki odsetek respondentek.

8.3. Subsydiowane miejsca pracy

Kierowanie na subsydiowane miejsca pracy jest skutecznym sposobem wspierania zatrudniania kobiet.

Jedna na pięć respondentek znalazła pracę za pośrednictwem Urzędu Pracy (19%). Więcej niż co trzecią z nich (37%) urząd skierował na subsydiowane miejsce pracy. Z subsydiowanego miejsca pracy skorzystało 7% Polek w wieku 18-59 lat.

Kierowanie kobiet na subsydiowane miejsca pracy, okazuje się dość skutecznym sposobem, aby znalazły one stałe zatrudnienie. Prawie co druga pracowała dłużej niż wynosił okres wymagany przez Urząd Pracy (46%) lecz 54% pracowało tylko przez wymagany okres.

Wyniki badania wśród kobiet potwierdzają deklaracje pracodawców, że zatrudniają oni na dłużej, dużą część kobiet skierowanych przez Urząd Pracy.

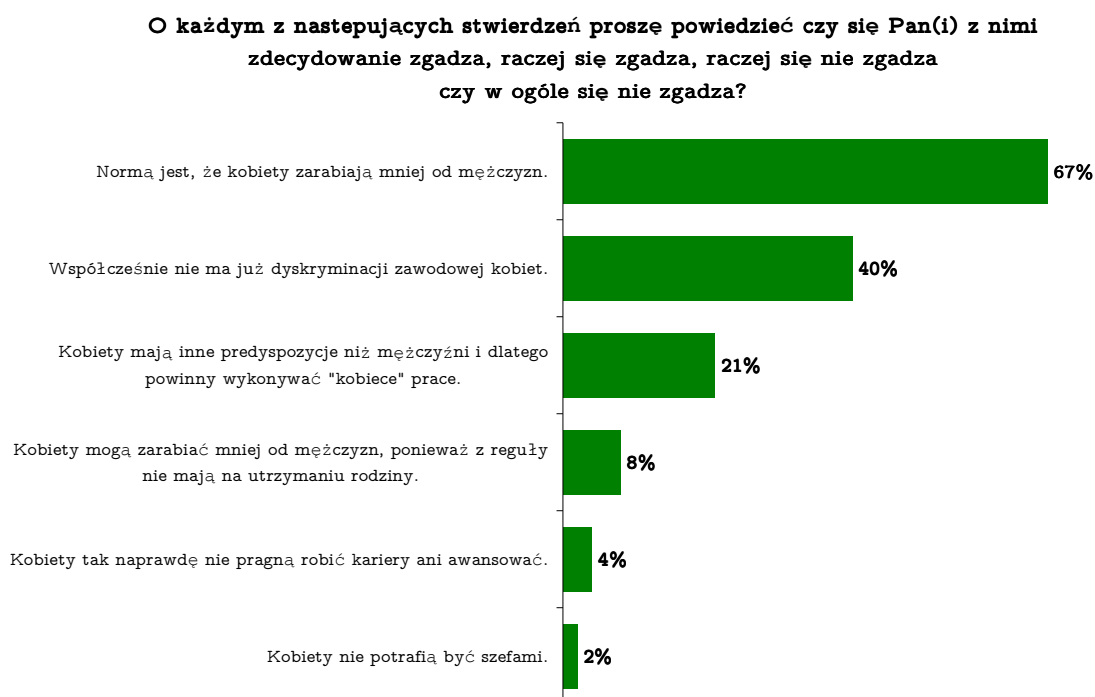
9. Stereotypy dotyczące kobiet

9.1. Stereotypy dotyczące pracy zawodowej kobiet

Pracodawcy na ogół nie podzielają stereotypów związanych z pracą zawodową kobiet.

Tylko 8% zgadza się, że kobiety mogą zarabiać mniej od mężczyzn, ponieważ nie mają na utrzymaniu rodziny. Zaledwie czterech na stu (4%) uważa, że kobiety tak naprawdę nie pragną robić kariery ani awansować, a tylko 2% podziela pogląd, że kobiety nie potrafią być szefami.

Natomiast już prawie co czwarta (21%) osoba odpowiedzialna w firmach za zatrudnienie sądzi, że kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni i powinny wykonywać „kobiece” prace. Pomimo różnych przeczących temu faktów, aż 40% badanych uważa, że współcześnie nie ma już dyskryminacji zawodowej kobiet, choć z drugiej strony aż 67% przyznaje, że normą jest, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn.



Fakt nie podzielania negatywnych stereotypów na temat pracy kobiet przez osoby odpowiedzialne w firmach za zatrudnienie, wydaje się mieć niewielki wpływ na rzeczywistość, jeśli weźmiemy pod uwagę, że w praktyce kobiety np. zarabiają mniej od mężczyzn.

9.2. Stereotypy dotyczące roli kobiety wśród kobiet

Kobiety częściej od pracodawców zgadzają się ze stereotypami na swój temat.

Część kobiet zgadza się ze stereotypami dotyczącymi roli kobiety w rodzinie. Uważają, że miejsce kobiety jest w domu, a mężczyzna powinien rodzinę utrzymać. Z drugiej strony postawy wielu badanych kobiet są bardziej nowoczesne.

Aż 84% kobiet zgadza się, że kobieta i mężczyzna są na równi odpowiedzialni za finansowe zabezpieczenie rodziny. Jednocześnie 74% ankietowanych kobiet twierdzi, że to właśnie mężczyzna powinien zapewnić utrzymanie rodziny. Taką postawę reprezentują przede wszystkim kobiety starsze, gorzej wykształcone i mieszkanki wsi.

Dwie na pięć respondentek (42%) zgadza się, że jest ze szkodą dla rodziny, gdy matka pracuje zawodowo, a pogląd ten jest tym częściej wyrażany im starsze są respondentki – sądzi tak 53% kobiet w wieku 55-59 lat oraz 28% kobiet w wieku 18-24 lata. Tyle samo respondentek uważa, że nie jest dobrze, gdy kobieta pracuje zawodowo, a mężczyzna zajmuje się dziećmi, jednak wiele jest kobiet, które nie zgadzają się z takim stwierdzeniem (36%). Z poglądem tym częściej zgadzają się kobiety w wieku 55-59 lat (48%) i z wykształceniem podstawowym (54%), natomiast rzadziej kobiety w wieku 18-24 lata (34%) i z wykształceniem wyższym (29%).

Co trzecia respondentka uważa (37%), że kobiety pracujące zawodowo, wolałyby prowadzić dom i wychowywać dzieci. Jednocześnie aż 49% kobiet nie zgadza się z taką opinią. Przekonanie o tym, że kobiety tak naprawdę nie chcą pracować, wyróżnia respondentki w wieku 55-59 lat (45%) oraz te z wykształceniem podstawowym (49%).

Respondentki jawią się za to jako osoby bardziej nowoczesne, jeśli pytane są o to, czy podzielają stereotypy związane z pracą zawodową kobiet. Aż 78% badanych jest zdania, że kobiety powinny mieć prawo do kariery zawodowej, nawet kosztem rodziny. Dodatkowo siedem na dziesięć kobiet (70%) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety tak naprawdę nie pragną robić kariery ani awansować. Nie ma pod tym względem większych różnic pomiędzy kobietami pracującymi a bezrobotnymi i biernymi zawodowo.

Z drugiej strony 61% badanych zgadza się, że kobiety lepiej znoszą bezrobocie. 46% kobiet zgadza się, że kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni i dlatego powinny wykonywać „kobiece” prace, natomiast co trzecia (36%) respondentka nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

Jedna na trzy badane kobiety (31%) zgadza się z opinią, że współcześnie nie ma już dyskryminacji zawodowej kobiet, jednak prawie co druga (47%) uważa, że nie jest to prawdą.

9.3. Cechy kobiece i cechy męskie

Kobietom przypisywane jest więcej cech zarówno pozytywnych jak i negatywnych.

Aby sprawdzić czy istnieją pod tym względem jakieś stereotypy, które mogłyby wpłynąć na sytuację na rynku pracy, zapytaliśmy pracodawców jakie cechy uważają za przeważające u kobiet a jakie u mężczyzn.

Pracodawcy najczęściej odpowiadali, że wymienione cechy występują u obu płci na równi. Jednak można wyróżnić cechy częściej wskazywane jako kobiece i takie, które częściej uważano za męskie. Okazuje się, że cech kobiecych wśród wymienionych w kwestionariuszu jest znacznie więcej.

	cechy pozytywne	cechy negatywne
Przeważające u kobiet	odpowiedzialność i rzetelność; uprzejmość, miły stosunek do innych; pracowitość; ambicja; punktualność; kreatywność; wydajność w pracy; uczciwość, prawdomówność	emocjonalność, impulsywność; posiadanie zobowiązań rodzinnych; kłótność, konfliktowość; częsta absencja w pracy; bierność, niezdecydowanie
przeważające u mężczyzn	odporność psychiczna, uzdolnienia techniczne	

Respondenci mają silniejszy i bardziej ukształtowany wizerunek kobiet i łatwiej przypisują im różne cechy. Mężczyznom nie przypisano żadnej negatywnej cechy i tylko dwie pozytywne.

Jeśli chodzi o wybór cech występujących częściej u kobiet lub u mężczyzn, to tylko w jednym przypadku respondenci byli w stanie przypisać cechę zdecydowanie jednej płci. Było tak w przypadku uzdolnień technicznych, które są przez większość pracodawców

(69%) przypisywane mężczyznom. W tej sytuacji oczywiste jest, że na stanowisko wymagające uzdolnień technicznych preferowani będą mężczyźni.

Cechą stosunkowo często przypisywaną kobietom (38%) i rzadko mężczyznom (14%) jest emocjonalność i impulsywność. Kobiety dużo bardziej niż mężczyźni kojarzą się z posiadaniem zobowiązań rodzinnych (38%), a także w mniejszym zakresie z częstą absencją w pracy (25%). Pracodawcy zatrudniając kobiety obawiają się, że obowiązki rodzinne będą utrudniały im wykonywanie obowiązków służbowych.

Co ciekawe wiele pozytywnych cech jak odpowiedzialność i rzetelność czy pracowitość, nie są zdaniem respondentów cechami męskimi. Jeśli w ogóle wyróżniają jedną z płci, to są to kobiety. Także ambicja, która kojarzy się z męskością, jest częściej przypisywana kobietom (18%) niż mężczyznom (11%).

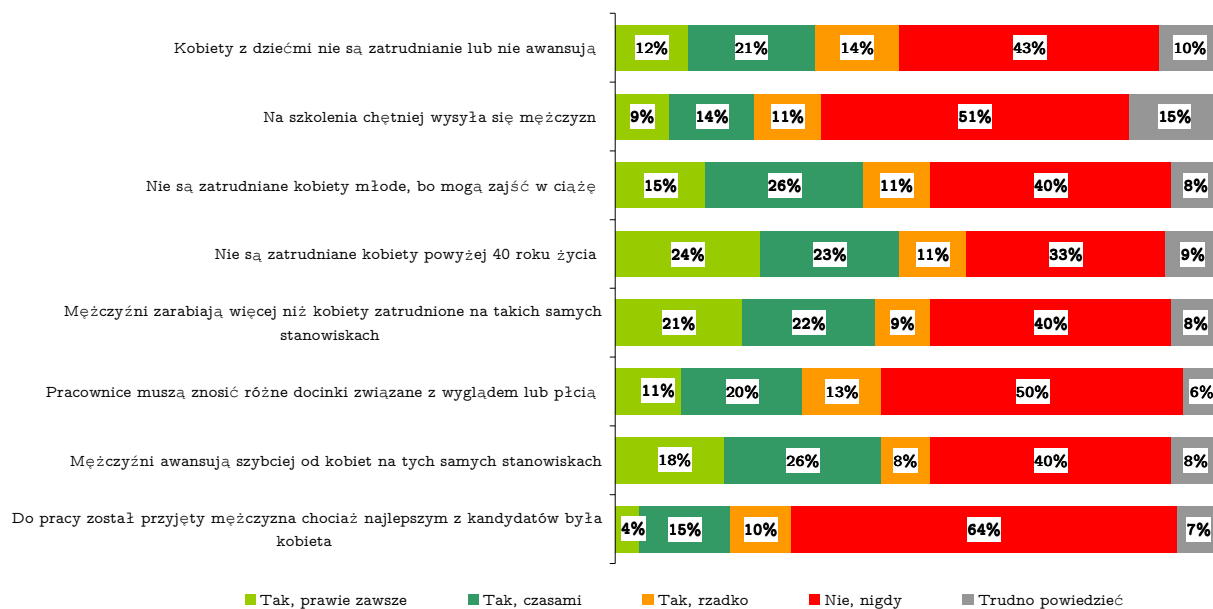
10. Dyskryminacja w miejscu pracy

Polki często spotykają się z dyskryminacją w miejscu pracy, ale rzadko w tej sprawie interweniują.

Respondentki stosunkowo często spotykają się z przypadkami dyskryminacji kobiet w miejscu pracy. Ponad połowa (58%) zetknęła się z sytuacją, że do pracy nie są przyjmowane kobiety powyżej 40 roku życia. 52% respondentek obserwuje, że mężczyźni awansują szybciej od kobiet na tych samych stanowiskach. 52% zauważyło, że mężczyźni zarabiają więcej od kobiet zatrudnionych na tych samych stanowiskach i tyle samo spotkało się z tym, że nie są zatrudniane kobiety młode, które mogą zajść w ciążę.

47% kobiet uważa, że kobiety z dziećmi nie są zatrudniane lub nie awansują. 44% spotkało się w życiu zawodowym z sytuacją, że kobiety muszą znosić różne „docinki” związane z wyglądem lub płcią. W miejscu pracy co trzeciej (34%) kobiety na szkolenia chętniej wysyła się mężczyzn. 29% kobiet spotkała się z sytuacją, że do pracy został przyjęty mężczyzna, chociaż najlepszym z kandydatów była kobieta.

Czy w swoim obecnym miejscu pracy lub podczas poszukiwania pracy spotyka się Pani z następującymi zjawiskami?



Duża grupa respondentek deklaruje jednak, że nigdy nie spotkały się osobiście z wymienionymi przejawami dyskryminacji kobiet.

Respondentki, które spotkały się z przypadkami dyskryminacji w miejscu pracy, rzadko interweniowały w związku z nimi. 95% nie interweniowało się tym zupełnie, natomiast 4% interweniowało u przełożonego a co setna (1%) w innym miejscu.

Występowanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy potwierdziło się także w rozmowach z poszukującymi pracy kobietami:

„Ja mam teraz problem, bo jestem mężatką i zaraz wezmę urlop – pójdę, urodzę dziecko”, „ani za młodym, ani za starym, ciężko określić”, „najlepiej nie być mężatką i nie mieć dzieci” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Pytają się przykładowo, czy jest pani w ciąży, czy zamierza pani zajść teraz w ciążę” (grupa najmłodsza, Żnin)

„Tak byłam bardziej atrakcyjna. Bo jednak, jak człowiek wchodzi na taka rozmowę o pracę i siedzą na przykład trzy dziewczyny po 20 lat, tak że jak człowiek przy nich stanie, to tak jak babcia, ciocia, czy tam ktoś i nie wiadomo czy pani do sprzątnia. A się okazuje, że to ten sam zawód i doświadczenie większe. A wychodzi dziewczyna z uśmiechem: „No, mam”. to pytanie ciągle: no i co dzisiaj? to co wczoraj i koniec” (grupa średnia, Warszawa)

„Przy kontaktach osobistych też, a ile pani ma lat i później rozmowa schodzi na inny temat, że wiadomo że częściej na chorobowym się będzie, wszystko jest ok., ale najlepiej żeby mieć mniej lat, to jest podstawa tego, że tej pracy nie można dostać” (grupa najstarsza, Katowice)

„Ja po prostu jestem zdumiona jedną rzeczą, że jesteśmy dyspozycyjne, nie obciążone zwolnieniami, dziećmi, mamy ogromne doświadczenie i nas dyskwalifikuje tylko i wyłącznie wiek. I tego nie umiem zrozumieć. Mogę pracować osiem godzin, dziesięć nie muszę się spieszyć bo dziecko trzeba z przedszkola odebrać. Czy chore to ja muszę w domu siedzieć. I jestem dyspozycyjna w dwustu procentach i nikt nie chce mnie. Tylko dlatego, że ja jestem w wieku 49 lat” (grupa najstarsza, Warszawa)

Zdaniem uczestniczek wywiadów grupowych sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn, Większość ofert skierowana jest do mężczyzn, a jeśli o tę samą pracę ubiegają się kobieta i mężczyzna, to mężczyzna ma większą szansę na zatrudnienie. Przyczyn tego stanu rzeczy respondentki dopatrywały się w tym, że mężczyźni są silniejsi fizycznie i bardziej dyspozycyjni od kobiet.

11. Postawy przedsiębiorcze wśród kobiet

11.1. Przedsiębiorczość kobiet

Największą barierą w rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej jest dla kobiet brak pieniędzy oraz dobrego pomysłu.

Co dwudziesta respondentka prowadzi obecnie własną działalność gospodarczą. Nieco więcej – 6%, miało taką działalność w przeszłości, jednak większość kobiet (89%) nie prowadzi, ani nigdy nie prowadziła własnej działalności gospodarczej.

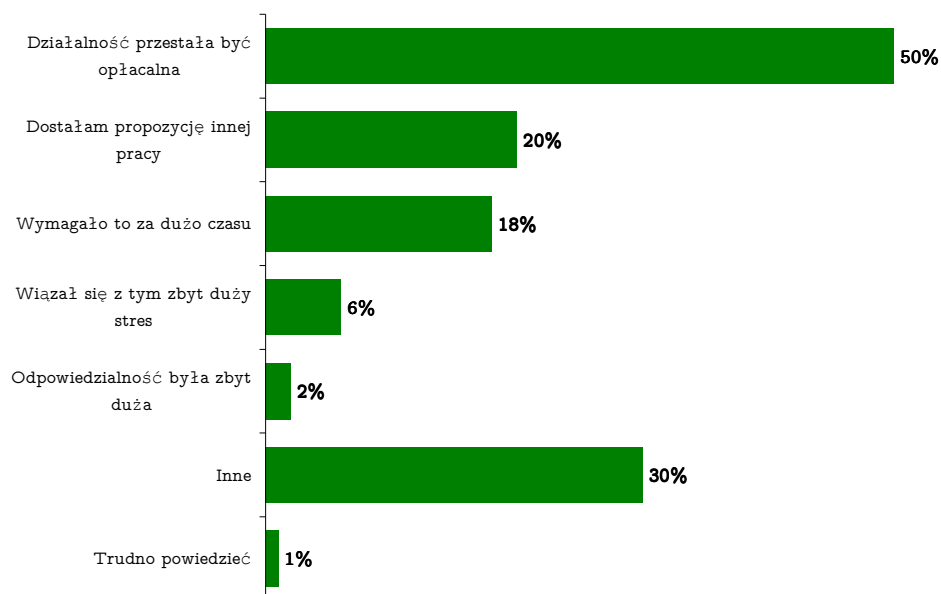
Najczęściej własną działalność mają kobiety w wieku 35-44 lata i 45-54 lata (po 7%), z wykształceniem wyższym (7%), mieszkanki wsi (6%). Natomiast respondentki w wieku 18-24 lat (1%), z wykształceniem podstawowym (3%) znacznie rzadziej prowadzą działalność gospodarczą. Spośród mieszkanek różnych regionów Polski najczęściej pracują na własny rachunek mieszkanki regionu pomorskiego (8%), a najrzadziej katowickiego (2%).

Wśród kobiet, które nie prowadziły i nie prowadzą obecnie własnej firmy 13% rozważa możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Co dziesiąta (10%) miała takie plany, ale z nich zrezygnowała. Były wśród respondentek także kobiety (mniej niż co setna), które właśnie załatwiały formalności związane z zakładaniem własnej firmy. Rozpoczęcie działalności gospodarczej częściej rozważają kobiety bezrobotne (16%).

Najczęściej założenie własnej firmy rozważają respondentki młode w wieku 18-24 lat (21%) lub 25-34 lat (20%), kobiety z wykształceniem co najmniej średnim (15% ze średnim i 24% z wyższym), a także mieszkanki większych miast (101-500 tys. – 15% oraz powyżej 500 tys. 21%).

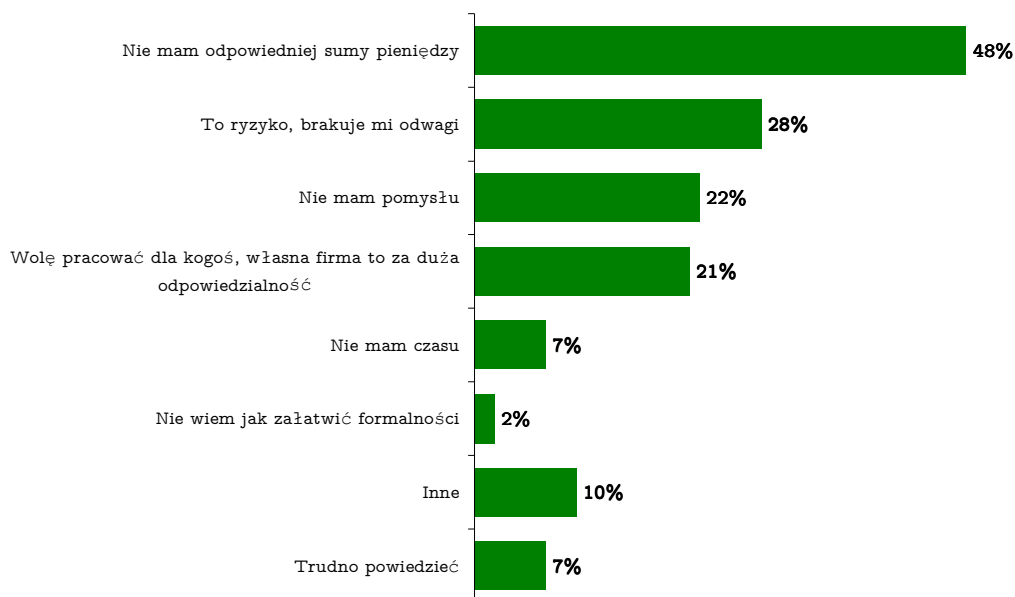
Główną przeszkodą w zakładaniu własnej firmy jest brak odpowiedniej sumy pieniędzy. Wskazuje na niego 64% kobiet, które chciały założyć działalność gospodarczą, ale zrezygnowały z tych planów. Cztery na dziesięć kobiet (43%) bało się zaryzykować. Rzadziej okazywało się, że pomysł na działalność gospodarczą nie był dobry (13%). 6% kobiet, które myślały o założeniu firmy nie potrafiło poradzić sobie z formalnościami, tyle samo nie dostało kredytu. Pięć na sto kobiet (5%), zrezygnowało ze swoich planów, ponieważ nie miał kto zapewnić opieki dzieciom.

Dlaczego zrezygnowała Pani z prowadzenia własnej firmy?



Podobne przyczyny wymieniają te z respondentek, które w ogóle nie myślały o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Prawie co druga z nich (48%) nie ma odpowiedniej sumy pieniędzy. 28% respondentek nie pomyślało o zakładaniu własnej firmy, ponieważ brakuje im odwagi, natomiast 22% nie ma pomysłu na własną działalność gospodarczą. Co piąta kobieta (21%) jest zdania, że własna firma to za duża odpowiedzialność i wolą pracować dla kogoś. 7% kobiet na prowadzenie firmy nie ma czasu. Dwie na sto (2%) przyznają, że nie wiedzą jak załatwić formalności.

Dlaczego nie myślała Pani o rozpoczęciu działalności gospodarczej?



Uczestniczki wywiadów grupowych pozytywnie odniosły się do pomysłu założenia własnej działalności gospodarczej. Zwracały uwagę na konieczność posiadania odpowiedniego lokalu, sprzętu oraz kapitału, a także pomysłu. Właśnie brak dobrego pomysłu na działalność był dla większości z nich barierą powstrzymującą od rozpoczynania własnej działalności gospodarczej.

Główną zachętą do rozpoczęcia własnej działalności jest pragnienie posiadania własnego źródła dochodu, a w efekcie wzrost poczucia własnej wartości oraz niezależność od innych pracodawców (samodzielne regulowanie czasu pracy, podejmowanie decyzji). Jednocześnie zdecydowana większość respondentek dystansowała się od zakładania własnej działalności ze względu na brak środków własnych, wysokie koszty prowadzenia biznesu oraz trudności związane ze spełnieniem wymagań formalnych. Część osób wskazywała także brak predyspozycji osobowościowych (np. stanowczości, zorganizowania) oraz niechęć do całkowitego zaangażowania się (brak wolnego czasu, życia rodzinnego).

Niewielka część badanych była w przeszłości realnie zainteresowana otworzeniem własnej działalności i poszukiwała takiej możliwości (głównie grupy starsze i średnie); zazwyczaj były to niewielkie punkty handlowe (głównie Żnin), usługowe (np. fryzjerstwo, kosmetyka) lub gastronomiczne.

Najbardziej istotną barierą przyczyniającą się do rezygnacji z otwierania działalności był brak środków na jej rozpoczęcie. Natomiast większość osób nie „docierała” do etapu myślenia o kapitale, gdyż przeszkodą okazywał się brak konkretnych pomysłów, które dawałyby gwarancję znalezienia nabywców lub powodzenia.

Część osób, dla których barierą był brak kapitału, próbowała uzyskać pożyczkę w Urzędzie Pracy, przeznaczoną na ten cel, jednakże bez powodzenia. Wskazywano, że uzyskanie pożyczki jest obwarowane licznymi i trudnymi do spełnienia wymaganiami, które udaje się spełnić jedynie nielicznym. Konieczne jest zgromadzenie bardzo wielu dokumentów, w tym przygotowanie szczegółowego biznesplanu, znalezienie 2-3 żyrantów, w odpowiednim wieku i o odpowiednim poziomie dochodów.

„Niezależność. Tak mi się wydaje. Nie to, że zarządzam daną firmą i mam wpływ na losy pracowników, tylko tyle, że mogę w pewien sposób ukierunkować działanie tak, jak bym chciała.(...) Tylko, żeby być jeszcze w stanie oryginalnym, żeby mieć jakąś siłę przebicia,

coś stworzyć nowego. (...) Z tym, że trudno jest mieć tu fajny pomysł i jeszcze, że mogę go zrealizować.” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Pracuję w godzinach, w których mi się podoba. Mogę przyjść do pracy, jak lubię pracować w nocy to wtedy załatwić wszelkie sprawy, o której chcę to wychodzę. Aby tylko zrobić, co do mnie należy. Bo jeśli coś zrobię w ciągu trzech godzin to, po co mam siedzieć osiem?” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Tak przez chwilę mi przeszło przez głowę, ale to nie były żadne plany. Niby jestem elektronikiem i tak sobie pomyślałam, otworzyłabym sobie jakąś naprawę RTV, AGD. Ale tak z drugiej strony nie wiem, czy bym zdołała to wszystko połączyć. I dom, i dziecko, i jeszcze takie rzeczy.” (grupa najmłodsza, Warszawa)

„Ja słyszałam, że jest właśnie w tych biurach pracy, jak byłam zarejestrowana, też liczyłam na coś takiego. Ale to trzeba też zrobić ten biznes plan. Wszystko musi być związane na ostatni guziczek, się nakręci, a w rezultacie tak naprawdę go nie dostaje.” (grupa średnia, Warszawa)

„Pracuje się u siebie, nikt nie dyktuje, co masz robić.” (grupa średnia, Warszawa)

„I przede wszystkim dobry pomysł trzeba mieć.” (grupa średnia, Warszawa)

„Pieniądze jakoś można tam. Są dotacje, nie dotacje, rzeczywiście, ale trzeba mieć pomysł, żeby dostać pieniądze.” (grupa średnia, Warszawa)

„...poszłam do urzędu pracy zapytać czy mogę dostać pożyczkę dla bezrobotnych, okazało się, że muszę mieć dwóch żyrantów, którzy muszą nie być rencistami, emerytami, nie mogą pracować w prywatnej firmie, musi być z firmy państwowej, dochód brutto musi być 1500 zł (...) to jest nierealne, to nie może być nikt z rodziny.” (grupa średnia, Żnin)

”też byłam w urzędzie pracy dowiadywałam się wszystkiego, a Żnin za dużo jest już takich salonów różnych kosmetycznych (...) po prostu stwierdzili, że jest za dużo i to nie przejdzie.” (grupa najmłodsza, Żnin)

„Dla mnie czarna magia. Nawet bym nie chciała ryzykować, nie mam o tym zielonego pojęcia.” (grupa średnia, Katowice)

„Jak ktoś ma własną firmę to musi się całkowicie poświęcić. Pracując u kogoś przysługuje ten urlop, tu człowiek musi cały czas być w tej firmie.” (grupa średnia, Katowice)

„Przez trzy miesiące jest dobrze, a potem przez miesiąc nie ma nic. A co się stanie, jak przez następne 3 miesiące też nic nie będzie. Za co będzie się żyło.” (grupa najmłodsza, Katowice)

„Miałam i doszłam, że w tej chwili są ciężkie czasy na działalność ze względu na to, że utrzymują się tylko duże firmy. Obserwuję, że od roku wszystkie, które znam upadają. Wśród znajomych również. Także nie odważyłabym się w tej chwili cokolwiek otworzyć.” (grupa najstarsza, Warszawa)

„...trzeba mieć pieniądze, żeby własną działalność prowadzić. Bo nie można założyć, że ja w ciągu pierwszego miesiąca będę miała dochód. To dopiero za jakiś czas. A przez ten czas będę musiała płacić ZUS i inne świadczenia.” (grupa najstarsza, Warszawa)

11.2. Przyczyny zakończenia działalności gospodarczej

Respondentki najczęściej rezygnowały z działalności gospodarczej, gdy przestawała być opłacalna.

Kobiety, które w przeszłości miały własną działalność gospodarczą, ale już jej nie mają, najczęściej same rezygnowały z posiadania firmy (82%). W przypadku 18% firma upadła.

Z posiadania firmy respondentki najczęściej rezygnowały (50%), gdy działalność przestawała być opłacalna. Co piąta (20%) rezygnowała z niej, gdy dostała propozycję innej pracy. 18% badanych kobiet przyznaje, że prowadzenie działalności gospodarczej pochłaniało zbyt wiele czasu. Dla 6% z posiadaniem firmy wiązał się zbyt duży stres, a odpowiedzialność była zbyt duża dla 2% kobiet.

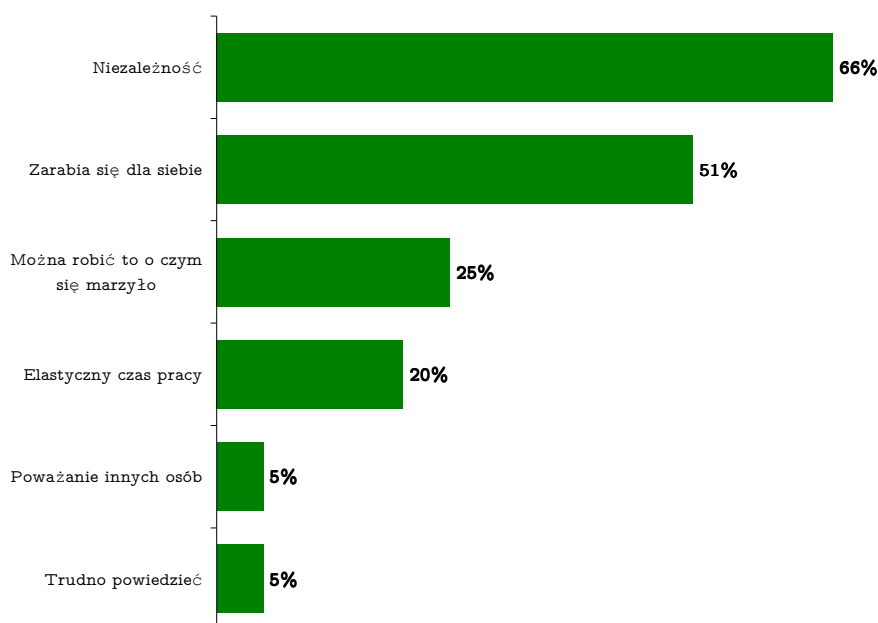
6% kobiet rezygnowało z działalności gospodarczej ze względu na konieczność zajęcia się dziećmi, natomiast 9% ze względu na pogorszenie się stanu zdrowia. 2% kobiet rezygnowało z prowadzenia firmy, gdy zmarł mąż, z którym ją prowadziły.

11.3. Zalety posiadania własnej firmy

Największą zaletą posiadania własnej firmy jest niezależność.

Za największą zaletę posiadania własnej firmy respondentki uznały niezależność (66%). Połowa kobiet uważa, że dobrze mieć własną działalność gospodarczą, bo wtedy zarabia się dla siebie (51%). Co czwarta (25%) respondentka uważa, że dzięki pracy na własny rachunek można robić to, o czym się marzyło. Co piąta (20%) kobieta we własnej działalności gospodarczej ceni elastyczny czas pracy. Pięć na sto (5%) kobiet za jedną z największych zalet posiadania własnej firmy uważa poważanie innych osób.

Jakie największe zalety posiadania własnej firmy Pani dostrzega?



11.4. Wady posiadania własnej firmy

Największą wadą posiadania własnej firmy jest ryzyko upadłości.

Największą wadą posiadania własnej firmy, jaką dostrzegają badane kobiety, jest ryzyko upadłości (56%). Poważnym problemem są także nieregularne i niepewne dochody (37%). 29% kobiet za jedną z największych wad posiadania własnej działalności gospodarczej uważa odpowiedzialność za siebie i pracowników. Konieczność zmagania się z biurokracją i przepisami jest wadą posiadania firmy w opinii 28% respondentek. Co piąta kobieta (21%) uważa natomiast, że kierowanie firmą pochłania zbyt dużo czasu.

Duży odsetek kobiet za wadę posiadania własnej działalności gospodarczej uważa konieczność zmagania się z biurokracją, w związku z tym wydaje się, że zmniejszenie

biurokracji jest jedną z tych rzeczy, które można by zrobić, aby zachęcić kobiety do podejmowania pracy na własny rachunek.

11.5. Pomoc w zakładaniu własnej firmy

Wsparcie finansowe w największym stopniu mogłoby zachęcić kobiety do rozpoczynania własnej działalności gospodarczej.

Same respondentki zapytane, co mogłoby zachęcić kobiety do rozpoczynania działalności gospodarczej najczęściej wskazują na różnego rodzaju pomoc finansową – 64% na ulgi w składkach ZUS, 60% na bezzwrotną pomoc finansową, tyle samo na ulgi w podatkach.

Zdaniem 43% kobiet do działalności gospodarczej zachęciłyby kobiety mniejsza biurokracja, co trzecia (33%) uważa natomiast, że zachętą byłaby pomoc w załatwieniu formalności. Preferencyjne kredyty zachęciłyby kobiety do działalności gospodarczej w opinii 31% respondentek, a lokale od gminy byłyby zachętą zdaniem co czwartej kobiety (25%).

12. Wpływ sytuacji rodzinnej na sytuację na rynku pracy

12.1 Podział obowiązków w rodzinie

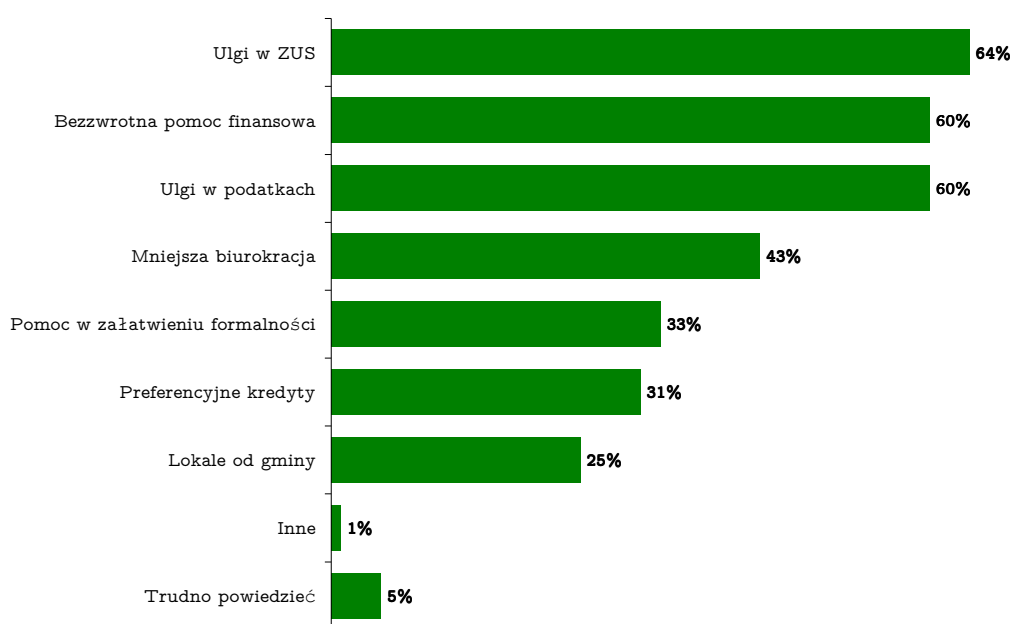
W co trzeciej rodzinie realizowany jest partnerski model podziału obowiązków pomiędzy małżonkami.

Ponad dwie trzecie (68%) respondentek to osoby zamężne lub mieszkające z partnerem. Trzy czwarte (76%) badanych kobiet ma dzieci. Polskim kobietom nie jest łatwo pogodzić pracę z obowiązkami rodzinnymi.

Kobiety mają więcej obowiązków związanych z prowadzeniem domu i posiadaniem rodziny – w 45% związków istnieje podział obowiązków na kobiece i męskie. Taki podział występuje w podobnej części rodzin właściwie niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania i wykształcenia kobiety. Jedynie w małżeństwach kobiet w wieku 18-24 lat rzadziej obowiązki dzielą się na kobiece i męskie (36%).

Pojawia się jednak coraz więcej rodzin, w których podział obowiązków pomiędzy małżonkami odbiega od tradycyjnego, co ułatwia kobietom godzenie ról zawodowych z rodzinnymi. W 29% rodzin mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi.

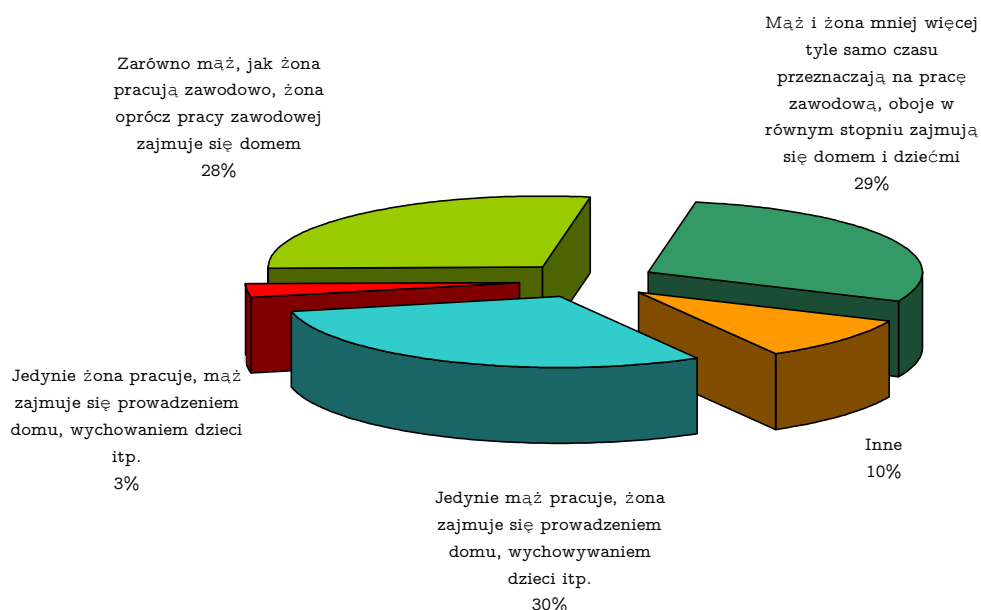
Co można zrobić, żeby zachęcić kobiety do rozpoczęcia działalności gospodarczej?



Mniej więcej tyle samo jest małżeństw (30%), które realizują tradycyjny model podziału obowiązków, gdzie jedynie mąż pracuje, żona natomiast zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci itp. Również podobny odsetek małżeństw (28%) realizuje model z podwójnym obciążeniem kobiety, bardzo utrudniający godzenie kariery zawodowej z posiadaniem rodziny. W tym modelu zarówno mąż, jak i żona pracują, a żona prócz pracy zawodowej zajmuje się domem.

Trzy czwarte kobiet jest zadowolone z podziału obowiązków w swoim małżeństwie. 17% chciałoby by był on inny. Najbardziej zadowolone są te kobiety w małżeństwach których ustalony został partnerski podział obowiązków (95%). W pozostałych przypadkach mniej więcej co czwarta kobieta nie jest z istniejącego podziału obowiązków zadowolona – 24% nie jest zadowolone z modelu tradycyjnego, 25% z modelu, w którym jedynie żona pracuje, a 24% z modelu z podwójnym obciążeniem kobiety.

Który z tych modeli jest najbliższy sytuacji w Pani małżeństwie/związku?



Te kobiety, które wyszły za mąż będąc w wieku 18-24 lata, najczęściej nie pracują i zajmują się domem (60%), podobnie respondentki z wykształceniem podstawowym (45%) i te, które mają dzieci młodsze niż rok (40%), od 1 do 3 lat (47%) oraz od 4 do 6 lat (40%).

Model partnerski najczęściej jest realizowany w rodzinach kobiet z wyższym wykształceniem (52%).

W rodzinach kobiet pracujących najczęściej realizowany jest model, zgodnie z którym żona zarówno pracuje, jak i zajmuje się domem (46%), ale prawie tyle samo jest małżeństw, w których podział obowiązków jest partnerski (44%). Kobiety bezrobotne (75%) i bierne zawodowo (64%) przejmują całość obowiązków domowych, podczas gdy mąż pracuje.

12.2. Wpływ urlopów wychowawczych na karierę zawodową

Mniej niż połowa kobiet korzysta z urlopu wychowawczego i najczęściej nie wykorzystują go one w całości

Trzy czwarte (76%) respondentek ma dzieci. Najczęściej dwoje (44%) lub jedno (30%). Tylko 9% ma troje lub więcej. Kiedy urodziło się najmłodsze z ich dzieci większość (59%) kobiet pracowała. Z urlopu wychowawczego skorzystała nieco mniej niż połowa pracujących kobiet (48%). Po urlopie wychowawczym do tej samej pracy wróciło 71% kobiet. Większość z tych kobiet pozostawało na urlopie wychowawczym krócej niż było to możliwe – 27% do roku, 29% od roku do dwóch lat, a 39% od dwóch do trzech lat, natomiast 5% powyżej trzech lat.

Przed 1990 rokiem 71% kobiet pracowało w momencie urodzenia ich najmłodszego dziecka. Wśród kobiet, które urodziły najmłodsze dziecko pomiędzy 2000 a 2006 rokiem, pracowało już tylko 46%. Zmniejszył się odsetek pracujących matek, które skorzystały z urlopu wychowawczego z 56% do 42%. Coraz trudniej po urlopie wychowawczym wrócić do wcześniejszego miejsca pracy. Przed 1990 rokiem do poprzedniej pracy wracało po urlopie wychowawczym 79% matek, pomiędzy 1995 a 1999 rokiem już tylko 65%.

Na pytanie czy zdarzyło się, że pracodawca zwolnił respondentkę, gdy wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, odpowiadają twierdząco dwie na sto (2%) kobiet, które swoje najmłodsze dziecko urodziły przed 1990 rokiem, 12% kobiet, które urodziły najmłodsze dziecko pomiędzy 1990 a 1994 rokiem, 10% kobiet, które urodziły pomiędzy 1995 a 1999 rokiem i 7% kobiet, których najmłodsze dziecko przyszło na świat w 2000 roku lub później. Sytuacja w tej dziedzinie bardzo pogorszyła się w momencie transformacji ustrojowej i towarzyszących jej zmian na rynku pracy.

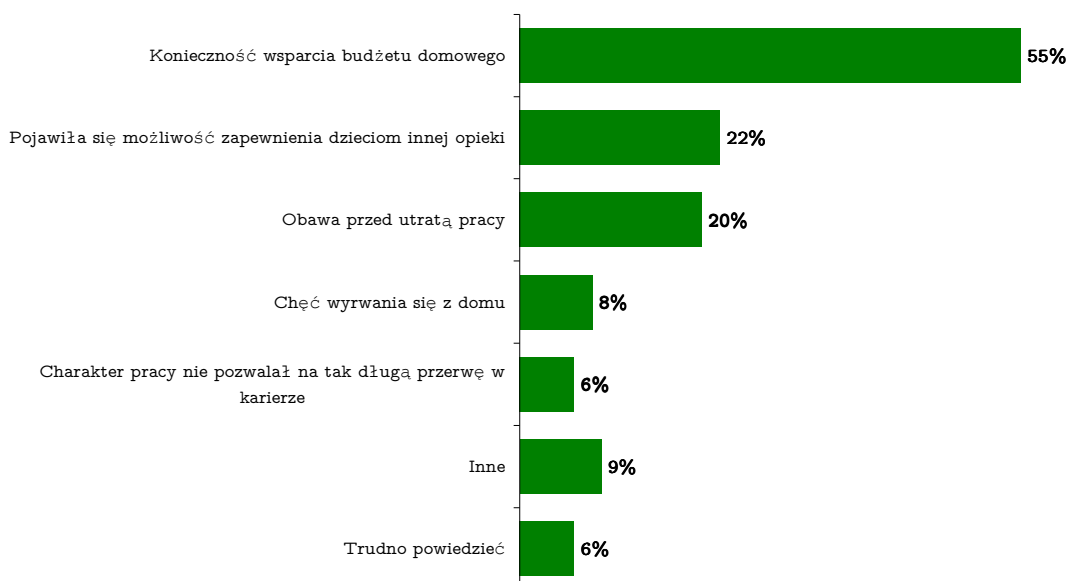
Ciekawe może okazać się szczegółowe przyjrzenie się sytuacji kobiet, które urodziły najmłodsze ze swoich dzieci w ostatnich 6 latach. 46% z tych kobiet pracowało w momencie urodzenia pierwszego dziecka. Obecnie osiem na dziesięć (80%) z nich wróciło do pracy, 9% poszukuje pracy, a 11% zajmuje się dzieckiem w domu. Okazuje się, że większość pracujących kobiet wraca do pracy po urodzeniu dziecka.

Najrzadziej pracowały w momencie urodzenia dziecka kobiety, które miały wtedy 19 lat lub mniej (83%) oraz te, które miały 20-24 lata (67%). Częściej pracowały kobiety z wykształceniem wyższym (75%) niż z wykształceniem podstawowym (16%). Częściej pracowały w momencie urodzenia najmłodszego dziecka kobiety, dla których było to pierwsze (47%) lub drugie dziecko (51%) niż te, dla których było to przynajmniej czwarte dziecko (29%).

Podobna grupa kobiet, młode, słabiej wykształcone, mające kilkoro dzieci, chętniej korzystała z urlopu wychowawczego jeśli pracowały.

Najważniejszą przyczyną skracania urlopu wychowawczego przez kobiety jest konieczność wsparcia budżetu domowego (55%). Co piąta kobieta (22%) skróciła urlop wychowawczy, gdy pojawiła się możliwość zapewnienia dzieciom innej opieki. Nieco mniej (20%) skróciło urlop, bo obawiały się utraty pracy. Rzadziej respondentki wymieniają takie przyczyny jak „chęć wyrwania się z domu” (8%) i charakter pracy nie pozwalający na długą przerwę w karierze (6%).

Jaka była najważniejsza przyczyna nie wykorzystania przez Panią urlopu wychowawczego w całości?



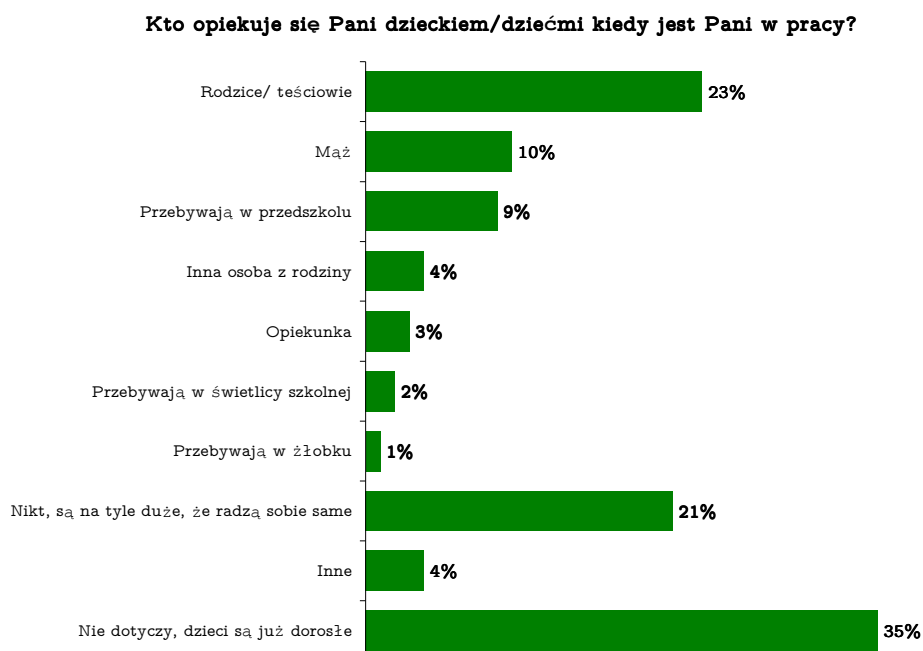
Konieczność wsparcia budżetu domowego jest najczęściej wymieniana przez kobiety rozwiedzione (83%) oraz mieszkanki miast powyżej 500 tys. (73%). Kobiety z miast powyżej 500 tys. również najczęściej chciałyby „wyrwać się z domu” (20%). Mieszkanki wsi natomiast (27%) w największym stopniu obawiają się utraty pracy.

12.3. Opieka nad dziećmi

Opiekę nad dziećmi, których matka pracuje, najczęściej sprawują dziadkowie

Opieka nad dziećmi bardzo rzadko zapewniana jest przez instytucje takie jak przedszkola czy świetlice. Najważniejszą rolę spełniają w tym przypadku dziadkowie. Aż co trzecia (34%) pracująca kobieta korzysta z pomocy rodziców lub teściów w opiece nad dziećmi. Liczy na to, że zajmą się oni dziećmi, kiedy podejmie pracę, również cztery na dziesięć (41%) kobiet bezrobotnych.

Co szósta (15%) pracująca matka zostawia dzieci pod opieką męża, zamierza tak postąpić również 11% bezrobotnych. Inna osoba z rodziny zajmuje się dziećmi sześciu na sto pracujących matek (6%), a 12% bezrobotnych liczy na pomoc innej osoby z rodziny w przyszłości.



14% pracujących matek ma dzieci, które uczęszczają do przedszkola, a zamierza je tam zapisać 17% bezrobotnych. Dziecko co setnej matki przebywa w żłobku w czasie, kiedy ona pracuje. Planuje swoje dziecko oddać do żłobka 2% bezrobotnych. W świetlicy

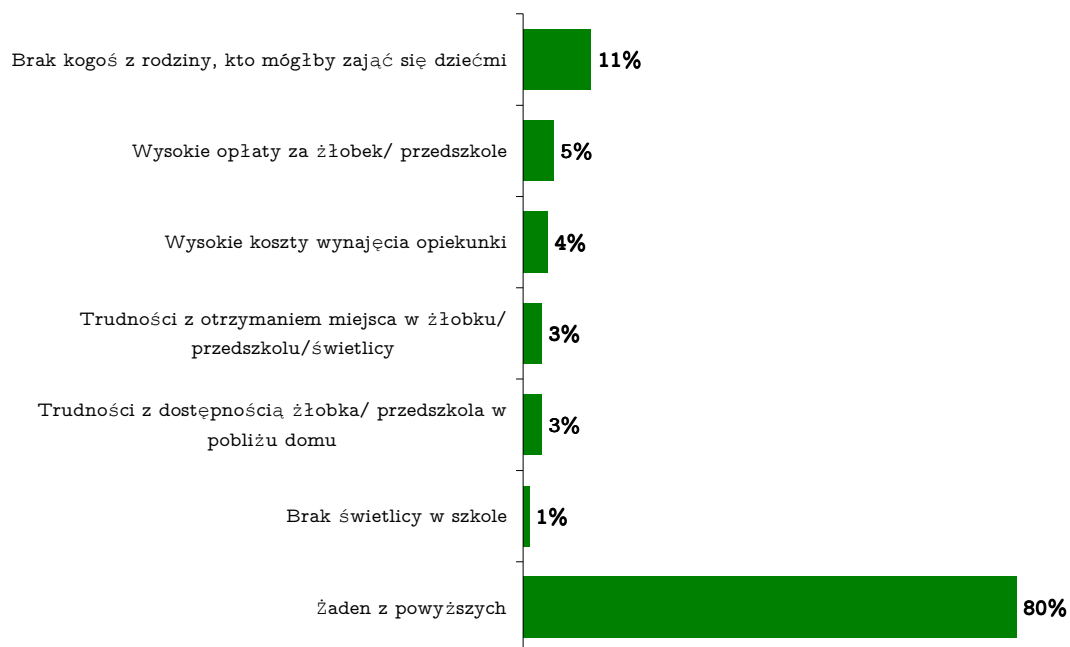
szkolnej przebywa zaledwie 4% dzieci pracujących matek. 12% bezrobotnych planuje, że zapisze swoje dziecko do świetlicy, jeśli znajdzie pracę.

Opiekunkę wynajmuje 5% pracujących matek, a planuje zatrudnić tyle samo (5%) bezrobotnych.

32% pracujących i 27% bezrobotnych kobiet ma już dzieci na tyle duże, że radzą sobie same. Dodatkowo 4% kobiet pracujących i 2% bezrobotnych, których najmłodsze dziecko jest w wieku pomiędzy 13 a 17 lat, uważa, że jest ono już dorosłe i nie wymaga opieki.

Co piąta kobieta (20%) borykała się z jednym z wymienionych problemów wiążących się z zapewnieniem opieki dzieciom. Najczęściej był to brak kogoś z rodziny, kto mógłby się zająć dziećmi (11%). Częste odwoływanie się to tego problemu świadczy o tym, jak ważna jest pomoc dziadków. Kolejnym źródłem problemów, dla rodziców posiadających małe dzieci, są wysokie opłaty. 5% respondentek wskazuje na wysokie opłaty za żłobek/przedszkole, a 4% na wysokie koszty wynajęcia opiekunki.

Czy miała Pani któryś z następujących problemów wiążących się z zapewnieniem opieki dzieciom?

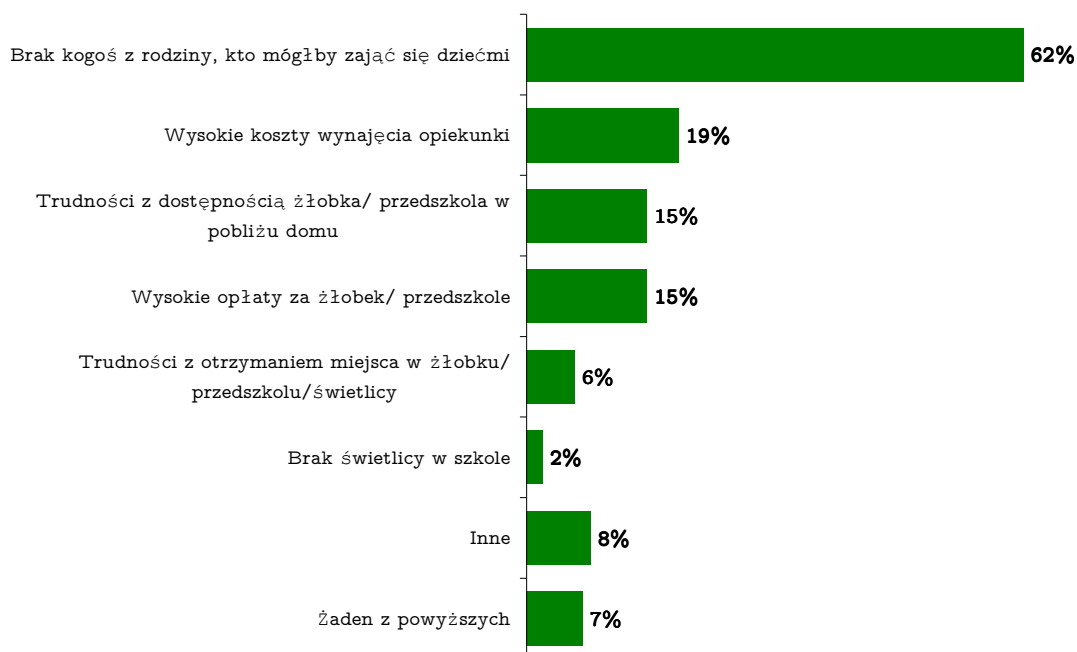


3% matek miało trudności z otrzymaniem miejsca w żłobku/ przedszkolu lub świetlicy. Tyle samo miało trudności z oddaniem dziecka do żłobka lub przedszkola w pobliżu domu. Co setna matka miała problem spowodowany brakiem świetlicy w szkole.

Konieczność zapewnienia opieki dzieciom utrudnia kobietom podejmowanie pracy zawodowej. Co dziesiąta respondentka (10%) musiała zrezygnować z pracy lub podjęcia pracy ze względu na trudności w zapewnieniu opieki dzieciom. Najczęściej (62%) był to brak kogoś z rodziny, kto mógłby zająć się dziećmi. 19% wymienia wysokie koszty wynajęcia opiekunki. Po 15% kobiet miało problemy z wysokimi opłatami oraz dostępnością żłobka lub przedszkola w pobliżu miejsca zamieszkania. W przypadku 2% problemem był brak świetlicy w szkole, a w przypadku 6% - otrzymanie miejsca w żłobku, przedszkolu lub świetlicy.

Częściej z pracy zawodowej, ze względu na trudności z zapewnieniem opieki dzieciom, rezygnowały kobiety, które urodziły dzieci po 1990 roku. Z tego powodu zrezygnowało z pracy 6% kobiet, które urodziły dzieci przed 1990 rokiem, 9% kobiet, których dzieci urodziły się pomiędzy 1990 a 1999 rokiem oraz 16% kobiet, które dzieci urodziły w 2000 roku lub później.

Jakiego rodzaju były to trudności?



Co dziewiąta (11%) kobieta opiekuje się innymi niż dziećmi osobami, które wymagają jej pomocy. Najczęściej są to respondentki w wieku 45-54 lat (17%) oraz 55-59 lat (17%). Konieczność opieki na kimś dorosłym nie ma jednak większego wpływu na aktywność zawodową.

Samo posiadanie dzieci nie wpływa na aktywność zawodową kobiet – wśród pracujących kobiet dzieci ma 79%, wśród bezrobotnych 74%, a wśród biernych zawodowo 72%. Jednak liczba dzieci ma już wpływ na sytuację na rynku pracy. Kobiety pracujące mają średnio po dwoje dzieci, na kobietę bezrobotną przypada już 2,15 dziecka, a na bierną zawodowo 2,37 dziecka.

Także wiek posiadanych dzieci wpływa na aktywność zawodową, która wyższa jest wśród kobiet mających starsze dzieci. Wśród kobiet z dziećmi do roku i od 1 do 3 lat więcej jest biernych zawodowo (odpowiednio 37% i 39%), niż wśród kobiet z dziećmi w wieku szkolnym 7-12 lat (21%).

Główne wyniki

Znaczenie pracy zawodowej i ocena sytuacji w Polsce

Pracodawcy wskazywali, że wysokie bezrobocie wśród kobiet wynika przede wszystkim z obaw przed zatrudnianiem kobiet młodych, które mogą pójść na urlop macierzyński (79%).

Pracodawcy uważają również, że mniej jest miejsc pracy przeznaczonych dla kobiet (68%).

Kobiety na ogół źle oceniają sytuację na polskim rynku pracy. Zdaniem więcej niż co dziesiątej (12%) w ogóle nie można znaleźć pracy, a dwie trzecie (63%) uważa, że o znalezienie jakiegokolwiek pracy jest trudno.

Motywy finansowe są najczęściej wskazywane przez kobiety jako powód podejmowania przez nie pracy. 58% pracuje, aby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie, dla 31% praca to dodatkowe źródło dochodu.

Jednocześnie co trzecia (35%) kobieta pracuje, ponieważ praca zapewnia jej poczucie własnej wartości i szacunek innych, 18% chce robić coś ciekawego i wykorzystywać swoje możliwości, a 11% chce wyjść z domu i spotkać się z ludźmi.

Im lepiej wykształcona kobieta, tym częściej traktuje pracę jako coś co zapewnia jej poczucie własnej wartości i szacunek innych – 49% wśród kobiet z wykształceniem wyższym. Jednocześnie co czwartej bezrobotnej (26%) praca zapewnia poczucie własnej wartości i szacunek innych.

Kobiety często byłyby gotowe zrezygnować z pracy, gdyby ktoś inny mógł je utrzymać lub gdyby dostały emeryturę lub rentę.

Prawie połowa kobiet (47%) zrezygnowałaby z pracy gdyby ktoś inny mógł zapewnić rodzinie utrzymanie, natomiast 14% nie zrezygnowałoby z pracy w żadnej sytuacji.

54% bezrobotnych kobiet szuka pracy z konieczności, żeby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie, a 49% aby mieć dodatkowe źródło dochodu.

Posiadanie innego źródła utrzymania byłoby najczęstszym powodem rezygnacji z poszukiwania pracy.

Głównymi przyczynami bierności zawodowej kobiet są nauka oraz renty i emerytury (odpowiednio 19%, 17% i 15%).

Większość biernych zawodowo kobiet (55%) zamierza podjąć pracę w przyszłości, przede wszystkim te, które obecnie się uczą.

Do poszukiwania pracy mogłaby skłonić kobiety bierne zawodowo utrata dochodów, w szczególności utrata zatrudnienia przez męża (26%).

Duża część kobiet, szczególnie te, które nie pracują, ponieważ zajmują się dziećmi, zaczęłyby pracy poszukiwać, gdyby dzieci usamodzielniały się (12%) lub można było zapewnić im opiekę (10%).

Również możliwość pracy w domu (15%), na niepełnym etacie (10%) czy w elastycznych godzinach (12%) zachęciłaby część kobiet do poszukiwania pracy.

Stereotypy dotyczące roli kobiety

Respondenci zazwyczaj nie dostrzegali różnic pomiędzy mężczyznami a kobietami, pewne cechy jednak znacznie częściej przypisywane są kobietom lub mężczyznom.

Uzdolnienia techniczne (69%) przez większość pracodawców przypisywane są mężczyznom.

Znacznie częściej za cechy kobiece uważane są emocjonalność i impulsywność (39%) oraz posiadanie zobowiązań rodzinnych (38%).

Pracodawcy zakładają mniejszą dyspozycyjność kobiet i niechętnie zatrudniają kobiety na stanowiskach, na których potrzebna jest ona wymagana.

Możliwość wyjazdów służbowych oraz pracy w godzinach nadliczbowych dwukrotnie częściej wymieniane są przez pracodawców jako czynniki brane pod uwagę przy zatrudnianiu mężczyzn.

Pracodawcy raczej nie podzielają negatywnych stereotypów na temat pracy zawodowej kobiet. Powszechnie nie zgadzają się z tym, że kobiety nie potrafią być szefami i nie pragną robić kariery ani awansować.

Za to respondentki dzielą część stereotypów na temat pracy zawodowej kobiet.

Chociaż 78% uważa, że kobiety powinny mieć prawo do kariery zawodowej nawet jeśli przez to mniej będą zajmować się rodziną, to są także przekonane, że kobiety lepiej znoszą bezrobocie od mężczyzn (61%) i mają od nich inne predyspozycje (46%).

Więcej niż co dziesiąta (13%) respondentka uważa, że kobiety tak naprawdę nie pragną robić kariery zawodowej ani awansować.

Kwalifikacje zawodowe i szkolenia

Więcej niż dwie trzecie Polek (70%) jest przekonane, że poradzi sobie w każdej sytuacji, jednak nie są tak pewne swojej sytuacji na rynku pracy – już tylko co trzecia (34%) uważa, że ze swoimi kwalifikacjami zawsze znajdzie pracę.

W szkoleniach związanych z pracą zawodową brało udział 52% kobiet pracujących i 21% bezrobotnych.

Tylko niewielka część respondentek (13%) brała udział w szkoleniu w ostatnim roku.

Najczęściej na szkolenia wysyłał kobiety pracodawca (22%), ale niewiele rzadziej szkoliły się one z własnej inicjatywy (18%).

Najpopularniejsze okazały się kursy komputerowe (32%) oraz zawodowe (29%).

Co czwarta kobieta (23%), skierowana na szkolenie przez Urząd Pracy, znalazła zatrudnienie po jego ukończeniu.

W przypadku aż dwóch trzecich kobiet, szkolenie nic nie zmieniło w ich sytuacji zawodowej (67%).

Trzy czwarte respondentek zna jakiś język obcy (73%), pozostałe nie znają żadnego języka obcego.

Młodsze respondentki częściej znają języki obce (92% w wieku 18-24 lata).

Młode i dobrze wykształcone respondentki częściej znają jeden język na poziomie zaawansowanym.

Najczęstsza jest znajomość rosyjskiego (52%), szczególnie wśród starszych kobiet.

Angielski zna 48% respondentek, głównie młodych (81% kobiet w wieku 18-24 lata).

Komputer w podstawowym zakresie potrafi obsługiwać dwie trzecie Polek (67%), jednak tylko 16% ocenia swoją znajomość obsługi komputera jako bardzo dobrą.

Częściej i w większym zakresie komputer potrafią obsługiwać kobiety młodsze, lepiej wykształcone i mieszkanki dużych miast.

Zatrudnianie kobiet

Kobiety stanowią 43% pracowników ankietowanych firm/instytucji, ale tylko w co dziesiątej (10%) firmie szefem (np. prezesem, dyrektorem) jest kobieta.

Na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla więcej jest kobiet (48%) niż na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla (37%).

Można wyróżnić kobiece branże – najwięcej kobiet pracuje w pośrednictwie finansowym (76%), ochronie zdrowia i pomocy społecznej (77%) oraz hotelach i restauracjach (67%).

Pracodawcy są przekonani, że na niektóre stanowiska nadają się tylko osoby o określonej płci lub w określonym wieku – jako księgową zatrudniliby dużo chętniej kobietę, jako informatyka mężczyznę.

Praca „na czarno” jest w Polsce częstym zjawiskiem, co szóstą Polka (17%) przyznaje, że zdarzyło się jej pracować bez umowy.

Dwie na sto (2%) obecnie pracujących kobiet pracuje bez umowy.

Wśród bezrobotnych Polek połowa (51%) zgodziłaby się podjąć pracę bez umowy.

Częściej problem zatrudnienia „na czarno” dotyka osoby młode.

Przyczyną problemu zatrudniania bez umowy mogą być wysokie koszty pracy, tak uzasadnia to (41%) pracodawców.

Bardzo prawdopodobne jest, że część kobiet zgadza się na pracę na czarno, bo wtedy pracodawca może im więcej zapłacić. Tak pracę bez umowy uzasadniał co czwarty (25%) pracodawca.

Mobilność Polek na rynku pracy

Polki są mało mobilne na rynku pracy.

Co trzecia (34%) respondentka pracowała tylko w jednym miejscu pracy.

Im większe miasto, tym mieszkające w nim kobiety są bardziej mobilne, podobnie mobilność wzrasta wraz z poziomem wykształcenia.

Zdecydowana większość Polek (77%) nie zamierza zmieniać pracy. Prawie co czwarta (23%) pracująca kobieta myśli o zmianie obecnego miejsca pracy, jednak tylko co dziesiąta (11%) aktywnie poszukuje innej pracy.

Najczęściej nowej pracy poszukują respondentki młode, z dużych miast, z wyższym wykształceniem, czyli takie, które mają większą możliwość znalezienia nowej pracy, a także respondentki niezadowolone ze swojej sytuacji materialnej.

Tylko 8% respondentek przeprowadzało się kiedykolwiek w związku z poszukiwaniem pracy lub jej zmianą. Najczęściej były to mieszkanki wsi i małych miast.

6% zatrudnionych respondentek ma dodatkową pracę, a 2% prowadzi ponadto działalność gospodarczą.

16% nie pracujących kobiet podejmuje się prac dorywczych, wśród kobiet bezrobotnych dorywczo pracuje co trzecia (31%).

Poszukiwanie pracy

Bezrobotne kobiety na ogół nie są zbyt aktywne w poszukiwaniu pracy – poświęcają na nie mało czasu i wykorzystują nieskuteczne sposoby.

Najpopularniejszą metodą poszukiwania pracy (69%) jest zgłoszenie się do Urzędu Pracy. Respondentki często liczą także na znajomości (56%).

Kobiety młode, dobrze wykształcone, mieszkanki dużych miast poszukują pracy bardziej aktywnie, częściej same zamieszczają ogłoszenia i korzystają z Internetu.

Aż 43% bezrobotnych poszukuje pracy rzadziej niż raz w tygodniu, te które jednak robią to częściej rzadko poświęcają na szukanie pracy więcej niż dziesięć godzin tygodniowo (6%).

Niewielka liczba ofert pracy to największy problem, z jakim spotykają się kobiety podczas poszukiwania pracy (54%).

Co trzecia bezrobotna (35%) zauważyła, że pracodawcy poszukują osób z innymi kwalifikacjami.

Najważniejsza przy ocenie miejsca pracy jest dla respondentek wysokość wynagrodzenia (78%).

Część bezrobotnych kobiet mimo, że poszukuje pracy, nie podjęłyby się jakiegokolwiek pracy.

58% badanych kobiet nie zdecydowałyby się na pracę wiążącą się z wyjazdem za granicę lub w miejscu, do którego musiałyby dojeżdżać ponad godzinę w każdą stronę.

Niewiele bezrobotnych respondentek zniechęciłoby się tym, że praca jest niezgodna z ich kwalifikacjami (15%) lub czasowa, na zastępstwo, dorywcza (13%).

Pracodawcy najczęściej przyjmują do pracy osoby, które same zgłaszają się do firmy/instytucji (62%).

Połowa pracodawców korzysta z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy (50%).

Liczą się także znajomości – 49% respondentów poszukiwało pracowników poprzez krewnych i znajomych.

Pracodawcy rzadko korzystają z usług prywatnego biura pośrednictwa pracy (9%).

Współpraca firm/instytucji z Urzędami Pracy

Pracodawcy są na ogół dobrze poinformowani o możliwościach współpracy z Urzędami Pracy. 90% ankietowanych pracodawców słyszało o możliwościach zatrudniania pracowników w ramach różnego rodzaju subsydiowanych miejsc pracy.

Wiedza o możliwościach współpracy z Urzędami Pracy przekłada się na wysoki odsetek firm/instytucji, które z niej skorzystały (61%).

Najczęściej firmy/instytucje zatrudniały pracownika, który wykonuje pracę w ramach stażu (52%), najmniej popularne jest zatrudnianie bezrobotnych w ramach robót publicznych (9%).

Rozwiązania stosowane przez Urzędy Pracy w zakresie wspierania zatrudnienia bezrobotnych są dość skuteczne – w 69% firm/instytucji przynajmniej część osób zatrudnionych z polecenia UP pracowało przez okres dłuższy niż było to wymagane.

Instytucje/firmy sektora publicznego częściej zatrudniały pracowników w ramach subsydiowanych miejsc pracy, ale też częściej się zdarzało, że osoby te były zwalniane po upływie okresu wymaganego przez Urząd Pracy.

Pracodawcy są zadowoleni ze współpracy z Urzędami Pracy w tym zakresie, 80% tych, którzy skorzystali z pomocy, zamierza skorzystać z niej również w przyszłości.

Do tworzenia nowych miejsc pracy dla kobiet (tak samo jak dla mężczyzn) zachęciłyby pracodawców różnego rodzaju refundacje, za wysokich ich zdaniem, kosztów zatrudnienia pracowników.

73% przyjmowałoby do pracy więcej kobiet, gdyby zaoferowano im refundację składek na ubezpieczenie społeczne, 69% gdyby refundowano część kosztów wynagrodzenia.

Ocena funkcjonowania Urzędów Pracy

Co piąta (19%) ankietowana znalazła pracę za pośrednictwem Urzędu Pracy.

Cztery na dziesięć (42%) kobiet korzystało z pomocy Urzędów Pracy w szukaniu pracy.

Najczęściej bezrobotne kobiety korzystały z ofert pracy (27%), znacznie mniej ze szkoleń (8%) i doradztwa w zakresie poszukiwania pracy (8%).

Urzędy Pracy najlepiej oceniane są jeśli chodzi o szkolenia i pomoc w załatwianiu formalności oraz pomoc w rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej.

Mniej niż połowa respondentek ocenia dobrze funkcjonowanie Urzędów Pracy jeśli chodzi o oferty pracy i doradztwo w zakresie poszukiwania pracy.

7% Polek w wieku 18-59 lat Urząd Pracy skierował w przeszłości na subsydiowane miejsce pracy, a prawie co druga z nich (46%) znalazła dzięki temu pracę na dłużej.

Dyskryminacja w miejscu pracy

Respondentki często spotykają się z przypadkami dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Ponad połowa zetknęła się z sytuacją, że do pracy nie jest przyjmowana kobieta powyżej 40 roku życia (58%).

52% Polek zauważyło, że mężczyźni awansują szybciej od kobiet, zarabiają więcej, a młode kobiety nie są zatrudniane, bo mogą zajść w ciążę.

Postawy przedsiębiorcze wśród kobiet

Co dwudziesta respondentka prowadzi własną działalność gospodarczą, 6% miało taką działalność w przeszłości, jednak większość (89%) nie prowadzi, ani nigdy nie prowadziło działalności gospodarczej.

13% kobiet, które nigdy nie miały własnej firmy, rozważa rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Główną przeszkodą w założeniu własnej działalności jest brak odpowiedniej sumy pieniędzy – wskazuje na nią 64% kobiet, które zrezygnowały z planów założenia własnej firmy.

Pieniądze są również główną przyczyną, dla której 48% kobiet, w ogóle nie myśli o własnej działalności gospodarczej.

Największą zaletą posiadania własnej firmy jest w opinii Polek niezależność (66%) oraz zarabianie dla siebie (51%).

Największą wadą własnej działalności gospodarczej jest zdaniem respondentek ryzyko upadłości (56%), a także niepewne i nieregularne dochody (37%).

Wpływ sytuacji rodzinnej na sytuację na rynku pracy

Prawie w połowie rodzin istnieje podział obowiązków na kobiece i męskie (45%).

W coraz większej liczbie rodzin (29%) podział obowiązków pomiędzy małżonkami jest partnerski, jednak wciąż w większości rodzin (58%) na kobiecie spoczywa ciężar wykonywania obowiązków domowych.

Z urlopu wychowawczego skorzystała nieco mniej niż połowa (48%) kobiet, które pracowały w momencie urodzenia dziecka.

71% kobiet po urlopie wychowawczym wróciło do miejsca pracy, w którym pracowało przed urodzeniem dziecka.

Zmniejsza się liczba matek, które korzystają z urlopu wychowawczego. Wśród tych, które urodziły dzieci przed 1990 rokiem było to 56%, a wśród tych, które urodziły dziecko pomiędzy 2000 a 2006 rokiem – 42%.

Częściej niż przed 1990 rokiem zdarza się obecnie, że pracodawca zwalnia kobietę po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Spotkało to 2% kobiet, które urodziły dziecko przed 1990 rokiem, 12% kobiet, które urodziły w latach 1990-1994, 10% tych, które urodziły w latach 1995-1999 oraz 7% kobiet, które urodziły dziecko pomiędzy 2000 a 2006 rokiem.

Większość kobiet, nawet jeśli bierze urlop wychowawczy, to nie wykorzystuje go w całości. Podstawową (55%) przyczyną skrócenia urlopu jest konieczność wsparcia domowego budżetu.

Opiekę nad dziećmi do lat 18 najczęściej zapewniają dziadkowie – z ich pomocy korzysta co trzecia kobieta (34%).

Co ciekawe aż co szósta pracująca matka (15%) zostawia dzieci pod opieką męża.

Co piąta kobieta ma lub miała problemy z zapewnieniem dzieciom odpowiedniej opieki, najczęściej polegały one (11%) na braku kogoś z rodziny, kto mógłby się dziećmi zająć, w następnej kolejności problemy spowodowane były wysokimi kosztami przedszkola, żłobka i wynajęcia opiekunki.

Co dziesiąta Polka (10%) musiała zrezygnować z pracy lub z podjęcia pracy ze względu na trudności w zapewnieniu opieki dzieciom.

Kobiety wypełniają funkcje opiekuńcze nie tylko w odniesieniu do dzieci – co dziewiąta (11%) opiekuje się innymi niż dzieci osobami, które wymagają jej pomocy.

Wnioski

Wnioski i rekomendacje działań skierowanych do kobiet.

Kobiety bardzo źle oceniają sytuację na polskim rynku pracy. Większość jest przekonana, że znalezienie zatrudnienia jest obecnie bardzo trudne. Nie wyróżniają się jednak pesymizmem na tle ogółu społeczeństwa, które równie źle postrzega sytuację na rynku pracy.

Czynnik finansowy jest głównym motywem skłaniającym kobiety do pracy. To oczywiste, że kobiety podejmują pracę, aby zapewnić sobie i rodzinie utrzymanie. Dla wielu kobiet, szczególnie dobrze wykształconych mieszkanek dużych miast, w pracy liczą się jednak nie tylko pieniądze – zapewnia im ona poczucie własnej wartości i pozwala robić coś ciekawego oraz wykorzystać swoje możliwości. 14% pracujących Polek nie zrezygnowałoby z pracy zawodowej. Motywacja finansowa jest w pracy najważniejsza przede wszystkim dla kobiet będących w złej sytuacji materialnej. Ta grupa Polek chętnie zrezygnowałaby z pracy, gdyby miały inne źródło utrzymania.

Duża grupa Polek zrezygnowałaby z pracy zawodowej, gdyby miały inne źródło utrzymania. Zazwyczaj dotyczy to kobiet starszych, słabo wykształconych, mieszkających na wsi i w mniejszych miastach. Chęć rezygnacji z pracy zawodowej wydaje się wiązać z obciążeniem kobiet pracami domowymi i przede wszystkim koniecznością zapewnienia opieki dzieciom, ale także z obawami o utrzymanie pracy – co widoczne jest szczególnie wśród starszych kobiet.

Przekonanie pracodawców o większym obciążeniu kobiet obowiązkami rodzinnymi nie jest bezpodstawne. **Kobiety w większym stopniu zajmują się domem i rodziną.** W co trzecim małżeństwie pracuje i zarabia tylko mąż. Niewiele mniej jest takich, w których żona co prawda pracuje, ale także wykonuje całość obowiązków domowych.

Polki mają trudności z zapewnieniem dzieciom opieki w godzinach swojej pracy. Te kobiety, które mają więcej niż dwoje dzieci, częściej są bierne zawodowo. Dziećmi najczęściej zajmują się dziadkowie, zdecydowanie rzadziej instytucje opiekuńcze np. przedszkola i żłobki. Również opłaty wiążące się z przebywaniem dziecka w takiej placówce są zbyt wysokie dla niektórych rodzin. Co dziesiąta kobieta musiała zrezygnować z pracy zawodowej, ponieważ miała trudności z zapewnieniem dzieciom

opieki. Ułatwienie kobietom dostępu do opieki nad dziećmi: więcej żłobków lub przedszkoli, niższe opłaty, tworzenie żłobków przyzakładowych, z pewnością wpłynęłyby pozytywnie na sytuację Polek na rynku pracy i sprzyjałyby ich aktywizacji zawodowej.

Aby pomóc kobietom na rynku pracy należałoby zachęcać je do aktywniejszego poszukiwania pracy, ponieważ większość robi w tym kierunku bardzo niewiele. Konieczny byłby lepszy rozwój usług sprzyjających aktywizacji bezrobotnych kobiet.

Ważną rolę mogliby zacząć odgrywać dobrze przygotowani doradcy zawodowi. Obecnie tylko niewielki odsetek bezrobotnych kobiet korzysta z pomocy doradców zatrudnionych w Urzędach Pracy. Pomoc odpowiednio przeszkolonego doradcy mogłaby okazać się bardzo przydatna w przypadku kobiet, które nie wiedzą jak skutecznie szukać pracy lub jaki rodzaj szkolenia wybrać (często ograniczają się do poszukiwań w Urzędzie Pracy lub wśród znajomych).

Bezrobotne kobiety trzeba zachęcać do szkoleń i poszerzania swoich kwalifikacji. Doksztalającą się one rzadziej niż pracujące Polki. Choć ogólnie szkolenia niewiele zmieniają w sytuacji zawodowej kobiet, to w przypadku bezrobotnych, skierowanych na szkolenie przez Urząd Pracy, zaowocowało ono znalezieniem pracy.

Na aktywność zawodową kobiet duży wpływ ma wiek. Polki, które przekroczyły 50, a nawet 40 rok życia mają trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek zatrudnienia. Stąd zdecydowana większość z nich odchodzi na wcześniejsze emerytury, kiedy tylko staje się to możliwe. Emerytura daje im pewność otrzymywania stałego dochodu. Tylko co piąta kobieta pozostaje w naszym kraju aktywna zawodowo, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Grupa kobiet, które przekroczyły 60 rok życia wymaga szczególnej ochrony i aktywizacji, aby dłużej pozostawały aktywne zawodowo. Należy zatem podjąć działania zwalczające dyskryminację i negatywne stereotypy związane ze starszymi pracownikami.

Polki są mało mobilne na rynku pracy, rzadko zmieniają one pracę, a jeszcze rzadziej przeprowadzają się w związku z pracą. Brak mobilności może znaczenie utrudniać znalezienie zatrudnienia mieszkankom regionów z większym bezrobociem. Skłonność do wyjazdów znacznie większa jest wśród młodych kobiet, które przeprowadzają się chętnie i często myślą o pracy za granicą.

Więcej niż co dziesiąta Polka rozważa założenie własnej działalności gospodarczej.

Kobiety potrzebują jednak wsparcia w realizacji swoich planów. Największym problemem są dla nich pieniądze i pomoc mogłyby preferencyjne kredyty lub dotacja z Urzędów Pracy. Powinny być do nich łatwiejszy dostęp. Natomiast w załatwieniu koniecznych formalności i opracowaniu biznesplanu pomogłyby kobietom doradztwo i szkolenia.

Wnioski i rekomendacje działań skierowanych do pracodawców

Subsydiowane miejsca pracy skutecznie pomagają kobietom znaleźć stałe zatrudnienie. Duża część kobiet skierowanych na subsydiowane miejsca pracy przez Urząd Pracy zostaje zatrudniona na dłużej, niż wymaga tego UP. Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem pracowników, do których dopłaca Urząd Pracy jest duże i ogólnie przyznają oni, że różnego rodzaju refundacje w największym stopniu zachęciłyby ich do zatrudniania większej ilości kobiet.

Jednym z podstawowych czynników ograniczających kobietom dostęp do rynku pracy jest podzielenie przez pracodawców negatywnych stereotypów na temat roli kobiet w pracy. Z jednej strony nie zgadzają się z tym, że kobiety nie pragną robić kariery, z drugiej zaś strony z góry zakładają, że kobieta będzie bardziej obciążona obowiązkami rodzinnymi. Posiadanie zobowiązań rodzinnych znacznie częściej przypisywane jest kobietom, podobnie jak częstsza absencja w pracy.

Kolejną barierą utrudniającą zatrudnianie kobiet jest istnienie w świadomości społecznej ścisłego podziału miejsc pracy na odpowiednie dla kobiet i odpowiednie dla mężczyzn. Na stanowisku księgowej dużo chętniej zatrudniona zostanie kobieta, na stanowisku informatyka mężczyzna. Pracodawcy pytani o to, co skłoniłoby ich do zatrudniania większej liczby kobiet, często odpowiadali, że nic, ponieważ w ich firmie są miejsca pracy tylko dla mężczyzn. Najczęściej chodziło o miejsca pracy dla pracowników fizycznych. Znacznie gorzej jest, kiedy przekonanie o przydatności do pewnego zawodu nie wiąże się z koniecznością większej siły fizycznej np. w przypadku handlowców. Pracodawcy po prostu wierzą w inne predyspozycje kobiet i mężczyzn, np. aż 69% pracodawców zdolności techniczne przypisuje wyłącznie mężczyznom. Ma to pewne potwierdzenie w rzeczywistości. Okazuje się, że kobiety są wykształcone częściej w dziedzinie pedagogiki czy usług, a rzadziej zdobywają np. dyplom inżyniera. Co

ciekawe tylko co piąty pracodawca przyznaje, że kobiety mają inne predyspozycje i dlatego powinny wykonywać kobiece prace.

Wnioski i rekomendacje działań ze strony ustawodawcy

Wyniki badań wyraźnie wskazują, że nie jest pożądane wprowadzanie dalej idących rozwiązań w zakresie ochrony pracujących matek. Co prawda duży odsetek kobiet, które w związku z urlopami macierzyńskimi i posiadaniem dzieci miały problemy na rynku pracy może wskazywać na konieczność większej ich ochrony, jednak wydaje się, że wyrządzi ona więcej szkód, zmniejszając skłonność pracodawców do zatrudniania kobiet.

Brak jest skutecznych metod zapewniających równy dostęp do tych samych miejsc pracy zarówno kobietom jak i mężczyznom. Miejsca pracy postrzegane są jako przeznaczone dla kobiet bądź dla mężczyzn.

Z pomocy Urzędów Pracy kobiety korzystają przede wszystkim w zakresie ofert pracy. Niestety nie oceniają pracy Urzędów w tym zakresie zbyt dobrze. Znacznie lepiej oceniana jest praca Urzędów jeśli chodzi o doradztwo, pomoc w załatwianiu formalności czy szkolenia – jednak z tych form wsparcia korzysta znacznie mniej bezrobotnych kobiet. Aktualność i liczba przedstawianych bezrobotnym ofert pracy, to aspekty funkcjonowania UP, które należałoby poprawić. Natomiast inne niż oferty pracy formy pomocy powinny być rozwijane, ponieważ obecnie korzysta z nich niewielki odsetek kobiet.

Sytuacja kobiet na rynku pracy będzie się poprawiać wraz z rozpowszechnieniem partnerskiego modelu rodziny, w momencie, gdy kobiety i mężczyźni zaczną tyle samo czasu poświęcać rodzinie, a pracodawcy to zauważą. Z drugiej strony, kobiety jako matki zawsze będą się w rodzinę bardziej angażować i w związku z tym konieczna jest ochrona kobiet na rynku pracy. Jednak zbyt duża ochrona np. wydłużanie urlopów macierzyńskich zniechęca do zatrudniania kobiet. Większość pracodawców uważa, że do zatrudniania kobiet zniechęca firmy obawa, że mogą przejść na urlop macierzyński, a także ich obciążenie obowiązkami rodzinnymi.

Innym wyjściem z tej sytuacji mogłoby być rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia. Obecnie tylko niewielki odsetek Polek pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a jeszcze mniej ma możliwość elastycznego kształtowania swojego czasu pracy.

Co więcej kobiety pracują w niepełnym wymiarze godzin najczęściej dlatego, że nie mogą znaleźć innej pracy, nie jest to ich wybór, ani sposób na ułatwienie sobie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Tego rodzaju formy zatrudnienia powinny być promowane, ponieważ ułatwiłyby kobietom podejmowanie pracy.

Młode Polki są często narażone na konieczność pracy bez stałej umowy, albo wręcz „na czarno”. Prawie co dziesiąta kobieta w wieku 18-24 lata pracuje bez formalnej umowy, co piąta pracuje na umowę zlecenie i tylko niewiele więcej ma stałą umowę o pracę. Problemy ze znalezieniem stałej pracy utrudniają im rozpoczęcie samodzielnego życia czy założenie rodziny.

W świetle wyników badania konieczne wydaje się **wspieranie elastycznych form zatrudnienia, rozwój instytucji zapewniających dzieciom opiekę (przedszkoli, żłobków), obniżenie kosztów tego rodzaju opieki, rozwiązania wspierające przedsiębiorczość kobiet (np. łatwiejszy dostęp do kredytów).** Również **subsydiowanie miejsc pracy** skutecznie zachęca do zatrudniania kobiet.

Natomiast zwiększanie ochrony pracujących matek poprzez wydłużanie urlopów macierzyńskich czy zakaz zwalniania ich z pracy, zdaniem pracodawców może odnieść skutek przeciwny od zakładanego i zniechęcać do zatrudniania kobiet.

Źródła danych:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2005*, GUS, Warszawa 2006.
2. B. Cichomski, *Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn*
www.monitoring.rownystatus.gov.pl/rskim/.
3. B. Cichomski, *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w latach 1996-2002*,
www.monitoring.rownystatus.gov.pl/rskim/.
4. *Bezrobocie rejestrowane I-III kwartał 2005 r.*, GUS, Warszawa 2005.
5. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2004.
6. *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
7. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności I kwartał 2005*, GUS,
Warszawa 2005.
8. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności IV kwartał 2005*, GUS,
Warszawa 2006.
9. *Pracujący w gospodarce narodowej w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
10. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, GUS, Warszawa
2005.
11. *Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r.*, GUS, Warszawa
2005.
12. *Employment in Europe 2005*, European Commission 2006.
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.

Załącznik 1. Losowanie próby do badania wśród pracodawców.

Dane o populacji : GUS

Operat losowania: baza POLSKIE FIRMY (baza liczy 320 000 firm i instytucji od 0 i więcej pracowników)

RODZAJE DANYCH O PODMIOTACH:

Nazwa, dane adresowe, telefony, faxy, nowe i stare województwo, gmina, powiat, nazwiska prezesów lub właścicieli, nazwiska menadżerów i osób do kontaktów, adresy poczty e-mail i stron www, forma prawna, typ własności, wielkość zatrudnienia i obroty roczne, branża i oferta firmy, rok powstania firmy.

KRYTERIA WYSZUKIWANIA I GRUPOWANIA:

Lokalizacja podmiotu: województwo, powiat, gmina, branże: EKD, SIC, forma prawna, typ własności, wielkość zatrudnienia, wielkość obrotu rocznego, słowo lub tekst w nazwie, ofercie itp.

Schemat losowania” losowanie warstwowe: dział PKD i liczba pracowników

branża	10-49	50-249	250+	populacja	próba
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	3449	835	49	4333	25
górnictwa, przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	30940	7969	1744	40653	238
budownictwo	12414	1832	186	14432	84
handel hurtowy i detaliczny	27795	3211	317	31323	183
hotele i restauracje	4397	259	31	4687	27
transport, gospodarka magazynowa, łączność	4036	690	232	4958	29
pośrednictwo finansowe	1334	291	78	1703	10
obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	10810	2387	392	13589	79
administracja publiczna	3716	2426	464	6606	39
edukacja	27329	4186	125	31640	185
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	5899	1424	684	8007	47
pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna, indywidualna	7399	1629	208	9236	54
	139518	27139	4510	171167	1000

wielkość	populacja	%	probal
10-49	139518	81,5	815
50-249	27139	15,8	158
250+	4510	2,7	27
	171167	100	1000

Załącznik 2. Losowanie próby do badania wśród kobiet.

I. Próba podstawowa kobiet w wieku 18-59 (n = 2220)

Badanie zrealizowano na 2220 osobowej próbie. W badaniu zastosowany został dobór typu random-route (ustalonej ścieżki). Technika random route polega na losowaniu adresów startowych i dobraniu w ich bezpośrednim otoczeniu, według ściśle określonych zasad, wyznaczonej liczby następnych adresów. W tym przypadku każdy wylosowany adres stanowił punkt startowy dla zrealizowania tylko jednego adresu. Powyższy sposób zapewnia realizację próby na poziomie 2220 osób.

1. Schemat losowania punktów startowych

Autorem losowania jest Bronisław Lednicki, konsultant w Departamencie Koordynacji i Organizacji Badań w Głównym Urzędzie Statystycznym.

2. Operat losowania.

Próba wylosowana została z operatu losowania utworzonego na bazie najbardziej aktualnego zbioru rejonów statystycznych i obwodów spisowych tj. wg stanu na koniec III kwartału 2004 roku. Wylosowana została próba ogólnopolska licząca 50 tys. mieszkań. Z tej próby-matki była losowana próba licząca 2220 mieszkań.

Jednostkami losowania pierwszego stopnia (JPS) były:

- rejonu statystyczne w miastach,
- obwody spisowe na wsi.

Przyjęto założenie, że JPS-y dla obu prób powinny liczyć minimum 5 mieszkań. W związku z tym, na terenach wiejskich, w ramach tego samego rejonu statystycznego, połączone zostały obwody spisowe liczące mniej niż 5 mieszkań z obwodami sąsiednimi, tak, aby połączony obwód zawierał, co najmniej 5 mieszkań. W miastach z kolei, rejonu statystyczne liczące mniej niż 5 mieszkań połączone zostały z sąsiednimi, tak, aby utworzony JPS liczył minimum 5 mieszkań.

JPS-y posortowane zostały według warstw. Warstwę stanowią JPS-y należące do danej klasy miejscowości, ewentualnie do konkretnego miasta w danym województwie, względnie dzielnicy w mieście.

Jako zasadę przyjęto, że warstwami są klasy miejscowości w ramach danego województwa tj.

- 1) wieś,
- 2) miasta do 20 tys. mieszkańców,
- 3) miasta pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców,
- 4) miasta pow. 50 tys. do 100 tys. mieszkańców,
- 5) miasta pow. 100 tys. do 500 tys. mieszkańców,
- 6) miasta powyżej 500 tys. mieszkańców.

Od tej zasady przyjęto następujące odstępstwa:

- w niektórych województwach klasy miejscowości łączone były w jedną warstwę ponieważ były za małe ze względu na liczbę mieszkańców,
- niektóre miasta wojewódzkie (Wrocław, Lublin, Łódź, Kraków, Rzeszów, Kielce, Poznań) stanowiły samodzielne warstwy,
- w Warszawie utworzone zostały trzy warstwy, przy czym warstwę stanowiły zespoły dzielnic,
- w woj. śląskim w klasie miast, powyżej 100 tys. mieszkańców utworzono trzy warstwy,
- w województwach: małopolskim i mazowieckim utworzono po dwie warstwy wiejskie.

3. Losowanie jednostek pierwszego stopnia.

W celu wylosowania jednostek pierwszego stopnia zastosowany został schemat losowania warstwowego z prawdopodobieństwami wyboru proporcjonalnymi do liczby mieszkań w JPS. Jednostki pierwszego stopnia losowane były oddzielnie w każdej warstwie według procedury zaproponowanej przez Hartley'a i Rao.

Omówmy przykładowo losowanie w h-tej warstwie:

Obliczamy najpierw interwał losowania IN_{wh} wg wzoru:

$$(1) \quad IN_{wh} = \frac{M_{wh}}{n_{wh}},$$

gdzie:

n_{wh} – liczba JPS losowanych z h-tej warstwy w-tego województwa. Wartości n_{wh} podane zostały w Aneksie 1.

M_{wh} - liczba mieszkań w h-tej warstwie w-tego województwa,

$$(2) \quad M_{wh} = \sum_k M_{whk}, \quad (k = 1, 2, \dots, N_{wh})$$

gdzie:

M_{whk} – liczba mieszkań w k-tym JPS h-tej warstwy w-tego województwa,

Następnie sprawdzamy czy zachodzi nierówność:

$$(3) \quad IN_{wh} \leq M_{whk}, \quad (k = 1, 2, \dots, N_{wh})$$

gdzie:

N_{wh} – liczba JPS w h-tej warstwie w-tego województwa,

W przypadku, gdy zachodzi nierówność (3) k-ty JPS zaliczany jest do próby bez losowania, po czym ponownie wykonujemy obliczenia wg wzorów (1) i (2). Wartość n_{wh} jest za każdym razem

pomniejszana o liczbę JPS zaliczanych do próby bez losowania. Czynności te powtarzamy tyle razy, aż nierówność (3) nie będzie spełniona⁴.

Następnie w danej warstwie JPS-y (nie zaliczone do próby) porządkujemy losowo w ten sposób, że najpierw każdej z nich przyporządkowujemy liczbę losową z przedziału $[1; A_{wh}]$, gdzie A_{wh} jest możliwie dużą liczbą. Następnie JPS sortujemy według wzrastającej wartości liczby losowej, po czym tworzymy ciąg S^j skumulowanych wartości:

$$(4) S_{whk} = S_{wh,k-1} + M_{whk}, \quad (k = 1, 2, \dots, N1_{wh})$$

gdzie:

$N1_{wh}$ – liczba JPS w h-tej warstwie w-tego województwa po odjęciu JPS zaliczonych do próby bez losowania.

przy czym:

$$S_{wh0} = 0, \quad S_{wh,Nh} = M_{wh}.$$

Następnie wybierany był początek losowy PO_{wh} z przedziału $(0; IN_{wh})$. Wartości IN_{wh} i PO_{wh} są liczbami rzeczywistymi, po czym tworzone ciąg liczbowy X_{whi} }:

$$(5) X_{whi} = PO_{wh} + IN_{wh} * (i - 1), \quad (i = 1, 2, \dots, n_{wh}-1)$$

Z warstwy h-tej wchodził do próby k-ty obwód jeżeli spełniona była następująca nierówność:

$$(6) S_{wh,k-1} < X_{whi} \leq S_{whk}, \quad (i = 1, 2, \dots, n_{wh}; k = 1, 2, \dots, N_{wh})$$

W analogiczny sposób realizowano losowanie w każdej warstwie.

4. Losowanie mieszkań.

Losowanie mieszkań przeprowadzono w każdym JPS wylosowanym do próby. W danym JPS mieszkania losowano przy zastosowaniu procedury losowania prostego bez powtórzeń tj. ze zbioru $[1; M_{whi}]$ losujemy w każdym JPS bez powtórzeń 5 liczb całkowitych. Stanowią one numery porządkowe mieszkań w JPS.

ANEKS

Oznaczenia:

h - nr warstwy,

h_w - nr warstwy wewnątrz województwa,

K1 – wieś

K2 – miasta do 20 tys.

⁴ Postępowanie takie dotyczy tylko warstw miejskich (niektórych). W warstwach wiejskich nierówność (3) nie zachodzi ze względu na małą liczbę mieszkań w obwodzie spisowym. W niektórych rejonach statystycznych zdarza się, że liczba mieszkań jest jednak większa od 1000.

K3 – miasta 20 –50 tys.

K4 – miasta 50 – 100 tys.

K5 – miasta 100 – 500 tys.

K6 – miasta powyżej 500 tys. mieszkańców.

M_h – liczba mieszkań w h-tej warstwie,

n_h – liczba jednostek pierwszego stopnia losowanych z h-tej warstwie w próbie 50000

H	woj	nr warstwy (h_w)	Opis warstwy:	M_h
1	02	1	K1	246781
2		2	K2	177663
3		3	K3	134906
4		4	K4	105220
5		5	K5	88752
6		6	K6, WROCŁAW	241845
7	04	1	K1	210549
8		2	K2, K3, K4	196186
9		3	K5, BYDGOSZCZ, TORUŃ, WŁOCŁAWEK	253818
10	06	1	K1	334858
11		2	K2, K3, K4	218045
12		3	K5, LUBLIN	127297
13	08	1	K1	102483
14		2	K2, K3	136530
15		3	K5	88404
16	10	1	K1	267427
17		2	K2, K3	199561
18		3	K4	126179
19		4	K6, ŁÓDŹ	330180
20	12	1	K1, podregion 15 (tarnowski)	238209
21		2	K1, podregion 16 (sądecki)	177797
22		3	K2	119582
23		4	K3, K4	122979
24		5	K5	39969
25		6	K6, KRAKÓW	286318
26	14	1	K1, podregion 19 (ostrołęcko-siedlecki) oraz powiaty z podregionu 20 (warszawskiego): 08, 12, 14, 17, 34	204986
27		2	K1, podregion 18 (ciechanowsko-płocki) oraz podregion 21 (radomski) i powiaty z podregionu 20 (warszawskiego): 05, 06, 18, 21, 28, 32, 38	307995
28		3	K2	174440
29		4	K3	185735
30		5	K4	82745
31		6	K5	121325
32		7	K6, WARSZAWA (dzielnice: Bemowo, Bielany, Śródmieście, Wola, Żoliborz)	257206
33		8	K6, WARSZAWA (dzielnice: Mokotów, Ochota, Ursus, Ursynów, Wilanów, Włochy)	245642
34		9	K6, WARSZAWA (dzielnice: Białołęka, Praga Płd., Praga Płn., Rembertów, Targówek, Wawer, Wesoła	226498
35	16	1	K1	138286
36		2	K2, K3, K4	145138
37		3	K5	46883

38	18	1	K1	318390
39		2	K2, K3	135784
40		3	K4	81070
41		4	K5 (RZESZÓW)	53499
42	20	1	K1	142860
43		2	K2, K3, K4	136245
44		3	K5, BIAŁYSTOK	107948
45	22	1	K1	182173
46		2	K2, K3, K4	253592
47		3	K5, GDAŃSK, GDYNIA	264050
48	24	1	K1	291454
49		2	K2	102871
50		3	K3	146041
51		4	K4	269574
52		5	K5, KATOWICE, RUDA ŚLĄSKA, TYCHY, CHORZÓW, BIELSKO-BIAŁA	347456
53		6	K5, CZĘSTOCHOWA, DĄBROWA GÓRN., SOSNOWIEC	233261
54		7	K5, BYTOM, GLIWICE, RYBNIK, ZABRZE	259811
55	26	1	K1	195816
56		2	K2, K3, K4	131446
57		3	K5 (KIELCE)	74877
58	28	1	K1	158501
59		2	K2, K3, K4	183189
60		3	K5, ELBLĄG, OLSZTYN	106664
61	30	1	K1	366873
62		2	K2, K3	277481
63		3	K4	121530
64		4	K5	39123
65		5	K6, POZNAŃ	216567
66	32	1	K1	149423
67		2	K2, K3, K4	221584
68		3	K5, SZCZECIN, KOSZALIN	191658
Polska	-	-	-	12469273

5. Siatka Kisha

Na poziomie gospodarstwa domowego dobór respondenta następuje za pomocą siatki Kisha. Metoda Kisha polega na przeprowadzeniu mikrospisu przez ankietera w wylosowanym gospodarstwie domowym według następujących zasad. Ankieter spisuje wszystkie kobiety z członów gospodarstwa domowego w określonej kolejności: od najstarszej do najmłodszej. W ten sposób uzyskuje się pewne uszeregowanie kobiet w wieku 18-59 lat. Następnie ankieter sprawdza w tabeli umieszczonej pod listą spisową, z którą kobietą należy przeprowadzić wywiad. Kobieta, która w otrzymanym uszeregowaniu zajmuje miejsce zgodne z liczbą w tabeli zostaje wybrana do wywiadu. Liczby w tabeli, wskazujące, którą kobietę należy wybrać do wywiadu, mają charakter losowy, związane są z liczbą kobiet w wieku 18-59 lat w gospodarstwie domowym. Do każdej liczby kobiet w wieku 18-59 przypisana jest jedna liczba losowa, wskazująca, z którą osobą należy przeprowadzić wywiad, w taki sposób że liczba losowa nie może przekraczać liczby kobiet w wieku

18-59 w gospodarstwie domowym. Dobór liczb losowych następuje niezależnie dla każdego gospodarstwa domowego.

6. Próba założona i zrealizowana

Tab.1 Badani wg klasy miejscowości w próbie założonej i zrealizowanej

	Próba założona		Próba zrealizowana		Różnica
Wieś	725	32,7	725	32,7	0
Miasto do 20 tys.	265	11,9	265	11,9	0
Miasto od 20 do 100 tys.	465	20,9	465	20,9	0
Miasto od 100 do 500 tys.	445	20,0	445	20,0	0
Miasta powyżej 500 tys.	320	14,4	320	14,4	0

Tab.2 Badani wg nowych województw w próbie założonej i zrealizowanej

	Próba założona		Próba zrealizowana		Różnica
1. dolnośląskie	180	8,1	180	8,1	0
2. kujawsko-pomorskie	125	5,6	125	5,6	0
3. lubelskie	120	5,4	120	5,4	0
4. lubuskie	65	2,9	65	2,9	0
5. łódzkie	155	7,0	155	7,0	0
6. małopolskie	155	7,0	155	7,0	0
7. mazowieckie	325	14,6	325	14,6	0
8. opolskie	65	2,9	65	2,9	0
9. podkarpackie	120	5,4	120	5,4	0
10. podlaskie	75	3,4	75	3,4	0
11. pomorskie	125	5,6	125	5,6	0
12. śląskie	295	13,3	295	13,3	0
13. świętokrzyskie	70	3,2	70	3,2	0
14. warmińsko-mazurskie	70	3,2	70	3,2	0
15. wielkopolskie	165	7,4	165	7,4	0
16. zachodniopomorskie	110	5,0	110	5,0	0

Tab.3 Badani wg starych województw w próbie założonej i zrealizowanej

	Próba założona		Próba zrealizowana		Różnica
1. warszawskie	170	7,7	170	7,7	0
2. białkopodlaskie	15	0,7	15	0,7	0
3. białostockie	45	2,0	45	2,0	0
4. bielskie	50	2,3	50	2,3	0
5. bydgoskie	65	2,9	65	2,9	0
6. chełmskie	10	0,5	10	0,5	0
7. ciechanowskie	25	1,1	25	1,1	0
8. częstochowskie	45	2,0	45	2,0	0
9. elbląskie	30	1,4	30	1,4	0
10. gdańskie	80	3,6	80	3,6	0
11. gorzowskie	30	1,4	30	1,4	0
12. jeleniogórskie	30	1,4	30	1,4	0
13. kaliskie	35	1,6	35	1,6	0
14. katowickie	235	10,6	235	10,6	0
15. kieleckie	65	2,9	65	2,9	0
16. konińskie	25	1,1	25	1,1	0
17. koszalińskie	30	1,4	30	1,4	0
18. krakowskie	75	3,4	75	3,4	0

19.krosnieńskie	25	1,1	25	1,1	0
20.legnickie	30	1,4	30	1,4	0
21.leszczyńskie	20	0,9	20	0,9	0
22.lubelskie	60	2,7	60	2,7	0
23.łomżyńskie	20	0,9	20	0,9	0
24.łódzkie	80	3,6	80	3,6	0
25.nowosądeckie	35	1,6	35	1,6	0
26.olsztyńskie	40	1,8	40	1,8	0
27.opolskie	60	2,7	60	2,7	0
28.ostrołęckie	25	1,1	25	1,1	0
29.pilskie	25	1,1	25	1,1	0
30.piotrkowskie	35	1,6	35	1,6	0
31.płockie	35	1,6	35	1,6	0
32.poznańskie	80	3,6	80	3,6	0
33.przemyskie	20	0,9	20	0,9	0
34.radomskie	40	1,8	40	1,8	0
35.rzeszowskie	40	1,8	40	1,8	0
36.siedleckie	35	1,6	35	1,6	0
37.sieradzkie	20	0,9	20	0,9	0
38.skierniewickie	20	0,9	20	0,9	0
39.słupskie	25	1,1	25	1,1	0
40.suwalskie	25	1,1	25	1,1	0
41.szczecińskie	60	2,7	60	2,7	0
42.tarnobrzeskie	30	1,4	30	1,4	0
43.tarnowskie	30	1,4	30	1,4	0
44.toruńskie	40	1,8	40	1,8	0
45.wałbrzyskie	45	2,0	45	2,0	0
46.włocławskie	25	1,1	25	1,1	0
47.wrocławskie	70	3,2	70	3,2	0
48.zamojskie	25	1,1	25	1,1	0
49.zielonogórskie	40	1,8	40	1,8	0

II. Próba dodatkowa kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo w wieku 18-59 (n = 1280)

Próba losowo-kwotowa kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo została przygotowana na podstawie sondażu założycielskiego realizowanego dla potrzeb telemetrii. Sondaż założycielski został wylosowany według założeń przygotowanych przez B. Lednickiego. Z tego badania zostały wyliczone dwa parametry tej próby: województwo i klasa miejscowości. Oznacza to, że w 68 warstwach odbyło się losowanie proporcjonalne do liczby kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo w wieku 18-59 (patrz poniższa tabela).

woj.	Klasa miejscowości	Liczby bezwzględne	odsetki	proba1	proba2	warstwa
2	Wieś	259	0,022423	5,74024	6	1
	m do 20 tys.	116	0,010056	2,574304	3	2
	m 20-100 tys.	212	0,018376	4,704364	5	3
	m 100-500 tys.	57	0,004977	1,274158	1	4
	m pow. 500 tys.	223	0,019302	4,941195	5	5
4	Wieś	218	0,018862	4,828755	5	6

	m do 20 tys.	127	0,011055	2,829982	3	7
	m 20-100 tys.	82	0,007117	1,821975	2	8
	m 100-500 tys.	224	0,019461	4,981983	5	9
6	Wieś	251	0,02178	5,575734	6	10
	m do 20 tys.	67	0,005805	1,486071	1	11
	m 20-100 tys.	84	0,007246	1,854979	2	12
	m 100-500 tys.	226	0,019607	5,019394	5	13
8	Wieś	99	0,008577	2,195655	2	14
	m do 20 tys.	78	0,006792	1,73877	2	15
	m 20-100 tys.	58	0,005028	1,287153	1	16
	m 100-500 tys.	92	0,008011	2,050739	2	17
10	Wieś	222	0,019234	4,923798	5	18
	m do 20 tys.	90	0,007826	2,00337	2	19
	m 20-100 tys.	222	0,019212	4,91833	5	20
	m pow. 500 tys.	276	0,023974	6,137399	6	21
12	Wieś	428	0,037109	9,499834	9	22
	m do 20 tys.	104	0,00899	2,30142	2	23
	m 20-100 tys.	156	0,013503	3,456706	3	24
	m 100-500 tys.	52	0,004516	1,156199	1	25
	m pow. 500 tys.	184	0,015973	4,089119	4	26
14	Wieś	514	0,044551	11,40515	11	27
	m do 20 tys.	188	0,016336	4,182098	4	28
	m 20-100 tys.	222	0,019218	4,919759	5	29
	m 100-500 tys.	76	0,006599	1,689364	2	30
	m pow. 500 tys.	561	0,048668	12,45908	12	31
16	Wieś	154	0,01332	3,41002	4	32
	m do 20 tys.	50	0,004362	1,116695	1	33
	m 20-100 tys.	78	0,006723	1,721057	2	34
	m 100-500 tys.	26	0,002264	0,579612	1	35
18	Wieś	336	0,029115	7,453315	7	36
	m do 20 tys.	82	0,007099	1,817395	2	37
	m 20-100 tys.	149	0,012937	3,31193	3	38
	m 100-500 tys.	44	0,00384	0,983044	1	39
20	Wieś	114	0,009891	2,532206	3	40
	m do 20 tys.	53	0,004568	1,169473	1	41
	m 20-100 tys.	94	0,008134	2,0823	2	42
	m 100-500 tys.	86	0,007472	1,912724	2	43
22	Wieś	309	0,026792	6,858642	7	44
	m do 20 tys.	56	0,004851	1,241908	1	45
	m 20-100 tys.	174	0,015055	3,854052	4	46
	m 100-500 tys.	148	0,012851	3,289881	3	47
24	Wieś	190	0,0165	4,224101	4	48
	m do 20 tys.	93	0,008025	2,054379	2	49
	m 20-100 tys.	278	0,024097	6,168933	6	50
	m 100-500 tys.	857	0,074292	19,01865	19	51
26	Wieś	181	0,015721	4,024604	4	52
	m do 20 tys.	51	0,004409	1,128801	1	53
	m 20-100 tys.	95	0,00823	2,106875	2	54
	m 100-500 tys.	67	0,005782	1,48019	2	55
28	Wieś	182	0,015757	4,033762	4	56

	m do 20 tys.	53	0,004561	1,167638	1	57
	m 20-100 tys.	97	0,008448	2,162777	2	58
	m 100-500 tys.	63	0,005474	1,401335	1	59
30	Wieś	342	0,029672	7,596113	8	60
	m do 20 tys.	161	0,013954	3,572156	4	61
	m 20-100 tys.	245	0,021212	5,430256	5	62
	m 100-500 tys.	21	0,001827	0,46766	1	63
	m pow. 500 tys.	286	0,024768	6,340571	6	64
32	Wieś	165	0,014269	3,652793	4	65
	m do 20 tys.	162	0,014019	3,588797	4	66
	m 20-100 tys.	81	0,007047	1,804034	2	67
	m 100-500 tys.	144	0,012478	3,194249	3	68
		11533	1	256	256	

Pozostałe parametry zostały przygotowane na podstawie badania z GUS (BAEL), tak aby kobiet było po ok. 1170 w każdej z trzech grup.

Kwoty na wiek:

18-29 - 394

30-44 - 410

45-59 - 476

Kwota na status zawodowy: kobiety bierne zawodowo – 400, kobiety bezrobotne - 880

III. Otrzymane zbiory do analizy

a. Po połączeniu obu prób i po zważeniu uzyskano bazę kobiet w wieku 18-59 lat liczącą 3500 z następującymi parametrami:

Aktywność zawodowa		
Kobiety aktywne	1839	52,6
Kobiety bezrobotne	452	12,9
Kobiety bierne zawodowo	1209	34,5
Razem	3500	100,0
Wiek		
18-29	1106	31,6
30-39	742	21,2
40-49	830	23,7
50-59	822	23,5
Razem	3500	100,0
Wykształcenie		
Podstawowe	678	19,4
Zasadnicza szkoła zawodowa	790	22,6
Średnie	1341	38,3
Pomaturalne	214	6,1
Wyższe	477	13,6
Razem	3500	100,0
Klasa miejscowości		
Wieś	1224	35,0
Miasto do 20 tys.	462	13,2
Miasto od 20 do 100 tys.	725	20,7
Miasto od 100 do 500 tys.	651	18,6
Miasta powyżej 500 tys.	438	12,5
Razem	3500	100,0

Województwo		
1. dolnośląskie	273	7,8
2. kujawsko-pomorskie	193	5,5
3. lubelskie	193	5,5
4. lubuskie	95	2,7
5. łódzkie	237	6,8
6. małopolskie	293	8,4
7. mazowieckie	470	13,4
8. opolskie	98	2,8
9. podkarpackie	185	5,3
10. podlaskie	105	3,0
11. pomorskie	204	5,8
12. śląskie	443	12,7
13. świętokrzyskie	112	3,2
14. warmińsko-mazurskie	130	3,7
15. wielkopolskie	311	8,9
16. zachodniopomorskie	158	4,5
Razem	3500	100,0

b. Parametry próby ogólnopolskiej kobiet w wieku 18-59 lat (n=2200)

Aktywność zawodowa		
Kobiety aktywne	1166	52,5
Kobiety bezrobotne	287	12,9
Kobiety bierne zawodowo	767	34,6
Razem	2220	100,0
Wiek		
18-29	699	31,5
30-39	470	21,2
40-49	527	23,7
50-59	523	23,6
Razem	2220	100,0
Wykształcenie		
Podstawowe	431	19,4
Zasadnicza szkoła zawodowa	502	22,6
Średnie	850	38,3
Pomaturalne	135	6,1
Wyższe	302	13,6
Razem	2220	100,0
Klasa miejscowości		
Wieś	7678	35,0
Miasto do 20 tys.	293	13,2
Miasto od 20 do 100 tys.	459	20,7
Miasto od 100 do 500 tys.	412	18,6
Miasta powyżej 500 tys.	277	12,5
Razem	2220	100,0
Województwo		
1. dolnośląskie	173	7,8
2. kujawsko-pomorskie	123	5,5
3. lubelskie	122	5,5
4. lubuskie	60	2,7
5. łódzkie	150	6,8
6. małopolskie	186	8,4
7. mazowieckie	298	13,4
8. opolskie	62	2,8
9. podkarpackie	118	5,3
10. podlaskie	67	3,0

11. pomorskie	129	5,8
12. śląskie	282	12,7
13. świętokrzyskie	71	3,2
14. warmińsko-mazurskie	82	3,7
15. wielkopolskie	197	8,9
16. zachodniopomorskie	100	4,5
Razem	2220	100,0

c. Po połączeniu obu prób i po zważeniu uzyskano bazę kobiet aktywnych zawodowo w wieku 18-

59 lat liczącą 1166 z następującymi parametrami:

Wiek		
18-29	308	26,4
30-39	313	26,8
40-49	340	29,2
50-59	205	17,6
Razem	1166	100
Wykształcenie		
Podstawowe	107	9,1
Zasadnicza szkoła zawodowa	251	21,5
Średnie	464	39,8
Pomaturalne	95	8,1
Wyższe	250	21,4
Razem	1166	100
Klasa miejscowości		
Wieś	389	33,4
Miasto do 20 tys.	138	11,8
Miasto od 20 do 100 tys.	236	20,2
Miasto od 100 do 500 tys.	224	19,2
Miasta powyżej 500 tys.	180	15,4
Razem	1166	100
Województwo		
1. dolnośląskie	87	7,5
2. kujawsko-pomorskie	69	5,9
3. lubelskie	67	5,7
4. lubuskie	21	1,8
5. łódzkie	75	6,5
6. małopolskie	92	7,9
7. mazowieckie	188	16,1
8. opolskie	33	2,8
9. podkarpackie	62	5,3
10. podlaskie	36	3,1
11. pomorskie	63	5,4
12. śląskie	153	13,1
13. świętokrzyskie	39	3,3
14. warmińsko-mazurskie	46	3,9
15. wielkopolskie	82	7,1
16. zachodniopomorskie	54	4,6
Razem	1166	100

d. Po połączeniu obu prób i po zważeniu uzyskano bazę kobiet bezrobotnych w wieku 18-59 lat liczącą 1166 z następującymi parametrami:

Wiek		
18-29	513	44,0
30-39	232	19,9
40-49	260	22,3
50-59	161	13,8
Razem	1166	100
Wykształcenie		
Podstawowe	300	25,7
Zasadnicza szkoła zawodowa	304	26,1
Średnie	449	38,5
Pomaturalne	43	3,7
Wyższe	70	6,0
Razem	1166	100
Klasa miejscowości		
Wieś	398	34,1
Miasto do 20 tys.	181	15,5
Miasto od 20 do 100 tys.	258	22,1
Miasto od 100 do 500 tys.	245	19,2
Miasta powyżej 500 tys.	106	9,1
Razem	1166	100
Województwo		
1. dolnośląskie	85	7,3
2. kujawsko-pomorskie	64	5,5
3. lubelskie	62	5,3
4. lubuskie	36	3,1
5. łódzkie	82	7,1
6. małopolskie	102	8,8
7. mazowieckie	139	11,9
8. opolskie	36	3,1
9. podkarpackie	49	4,2
10. podlaskie	36	3,1
11. pomorskie	70	6,0
12. śląskie	132	11,4
13. świętokrzyskie	44	3,8
14. warmińsko-mazurskie	44	3,8
15. wielkopolskie	124	10,7
16. zachodniopomorskie	59	5,0
Razem	1166	100

e. Po połączeniu obu prób i po zważeniu uzyskano bazę kobiet nieaktywnych zawodowo w wieku 18-59 lat liczącą 1166 z następującymi parametrami:

Wiek		
18-29	408	35,0
30-39	153	13,1
40-49	184	15,8
50-59	421	36,1
Razem	1166	100
Wykształcenie		
Podstawowe	376	32,3
Zasadnicza szkoła zawodowa	266	22,8
Średnie	422	36,2
Pomaturalne	48	4,1
Wyższe	54	4,6
Razem	1166	100

Klasa miejscowości		
Wieś	440	37,7
Miasto do 20 tys.	169	14,5
Miasto od 20 do 100 tys.	243	20,8
Miasto od 100 do 500 tys.	203	17,4
Miasta powyżej 500 tys.	112	9,6
Razem	1166	100
Województwo		
1. dolnośląskie	98	8,4
2. kujawsko-pomorskie	58	5,0
3. lubelskie	62	5,3
4. lubuskie	46	3,9
5. łódzkie	81	7,0
6. małopolskie	104	8,9
7. mazowieckie	114	9,8
8. opolskie	31	2,7
9. podkarpackie	65	5,6
10. podlaskie	31	2,7
11. pomorskie	76	6,5
12. śląskie	145	12,4
13. świętokrzyskie	35	3,0
14. warmińsko-mazurskie	40	3,4
15. wielkopolskie	126	10,8
16. zachodniopomorskie	54	4,6
Razem	1166	100